



s.19(1)

s.24(1)

Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi

Nouvel Accord

Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Deloitte LLP	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale) Deloitte	Numéro d'entreprise d'approvisionnement [REDACTED] PG0001
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 8300
Veillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 541212	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian02l-fra.htm

À l'usage du Ministère seulement (si l'information ci-dessus est erronée)		
Numéro d'entreprise d'approvisionnement	Nombre total d'employés au Canada	Numéro du code de SCIAN de l'organisation

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.) 30 Wellington Street P.O.Box 400 Stn Commerce Court	Ville Toronto	Province ON	Code postal M5L 1B1
	Numéro de téléphone 416-601-6150	Numéro de télécopieur 416-601-5901	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Beverly Simonsen	Titre Partenaire associé Talent
Numéro de téléphone 416-874-3796	Adresse du courriel bsimonsen@deloitte.ca

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
<ul style="list-style-type: none"> ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents plein temps, permanents temps partiel et temporaires qui ont travaillé 12 semaines ou plus au Canada, ET désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, offre à commandes ou arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant toutes les taxes).
Atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à maintenir l'équité en matière d'emploi de façon permanente, au-delà de la période de l'instrument de passation des marchés, conformément aux exigences du Programme de contrats fédéraux. Pour de plus amples renseignements sur la façon de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, veuillez consulter le site suivant: http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml
Remarque: Si, une vérification de l'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi révèle que l'organisation a fait une fausse déclaration, l'instrument de passation des marchés avec le Gouvernement du Canada pourrait être résilié.

SIGNATAIRE	
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.	
Nom (en lettres moulées) Jason Winkler	Titre Partenaire associé Talent
Numéro de téléphone 604-601-3468	Adresse du courriel jwinkler@deloitte.ca
Signature [REDACTED]	Date 2014-04-03

INSTRUCTIONS DE RETOUR
IMPORTANT
<ul style="list-style-type: none"> L'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi signé doit être envoyé au Programme du travail par télécopieur au (819) 953-8768 ou par courriel à ee-eme@hrsdcc.gc.ca



DEMANDE DE PROLONGATION DE DÉLAI POUR SOUMETTRE L'INFORMATION SUR L'ÉVALUATION DE CONFORMITÉ

Programme de contrats fédéraux

Conformément à l'appendice D – *La politique sur les marchés* du Conseil du Trésor quant au Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi, les entrepreneurs qui font affaire avec le gouvernement du Canada dont l'effectif atteint 100 salariés ou plus et qui sont octroyés des contrats de biens et services d'un million ou plus sont tenus de satisfaire aux exigences d'équité en matière d'emploi, soumettre l'information quant à leur effectif et être soumis à l'évaluation de conformité. Les entrepreneurs ont la possibilité de demander une prolongation de délai lorsque des circonstances imprévues interfèrent avec la date d'échéance initiale prévue pour soumettre la documentation. La demande de prolongation doit être complétée tel qu'indiqué ci-dessous et signée par un cadre supérieur de l'entreprise, c'est-à-dire le directeur général, le vice-président ou un gestionnaire autorisé. Une fois le formulaire complété, vous pouvez le soumettre par courriel : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **Deloitte** (ci-après nommée « l'entreprise ») et le Numéro de l'accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (numéro de l'accord) **1060476**, atteste que :

1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.
2. J'atteste que l'entreprise ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme de contrats fédéraux.
3. Je demande que cette échéance soit reportée au (date) 15 Février 2019 en raison de :

(Veuillez décrire) Changement de personnel
4. En tant que cadre supérieur de l'entreprise, je déclare que toutes ces déclarations sont exactes au meilleur de ma connaissance, et je demande de prolongation.

Nom : **Norma Kraay** Titre : **Directeur des talents**

Courriel : **nkraay@deloitte.ca**

N° de téléphone : **416-601-4678**

Adresse d'affaires: **8 Adelaide Street West, Toronto, ON, M5H 0A9**

Signature : 

Date : **15 Février 2019**

De : Arnaoudova, Olga O [NC] Au nom de l'EE-EME

Envoyé : 20 mars 2019 15:29

Pour : Bhalla, Ruchika (CA - Toronto) (rubhalla@deloitte.ca) <rubhalla@deloitte.ca>

Cc : Lo, Johnson (CA - Toronto) (johnslo@deloitte.ca) <johnslo@deloitte.ca>

Sujet : Prolongation de l'obligation de soumettre les renseignements relatifs à l'évaluation de la conformité au Programme des contrats fédéraux (V060476)

Bon après-midi,

Vous avez demandé une prolongation pour soumettre les informations de votre organisation pour l'évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux au-delà de la date limite initiale fixée par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada.

Comme demandé, nous vous accordons par la présente une prolongation jusqu'au **15 avril 2019**. Veuillez soumettre tous les documents requis pour l'évaluation de la conformité avant cette date.

Si vous avez des questions concernant votre évaluation de conformité, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

Salutations,

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca



Rejoignez-vous au **Forum de l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail (FEDIMT)** en ligne, un espace collaboratif pour employeurs. Envoyez-nous un courriel pour vous joindre!
Join the online **Workplace Equity, Diversity and Inclusion Forum (WEDIF)**, a collaborative space for employers. Send us an email to join!



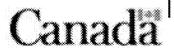
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : TOTAL DES CATÉGORIES PAR STATUT D'EMPLOI ET ZONE GÉOGRAPHIQUE

Période de référence 2016-04-12 à 2018-09-28

ZONES GÉOGRAPHIQUES

(INDIQUER LE NOMBRE D'EMPLOYÉS SITUÉS DANS CHAQUE ZONE)

Province	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire	Nombre total d'employés	Régions métropolitaines de recensement				
					Permanent plein	Permanent Temps partiel	Temporaire	Temps	Nombre total d'employés
Ontario6105		95	254	6454	Calgary	857	11	16	884
Québec2239		82	87	2408	Edmonton	185	2	2	189
Nouvelle-Écosse146		1	8	155	Halifax	146	1	8	155
Nouveau-Brunswick94		1	3	97	Montréal	1546	23	56	1625
Manitoba166		0	10	185	Regina	48	2	2	52
Colombie britannique776		9	11	807	Toronto	5048	53	174	5275
Saskatchewan121		20	4	129	Vancouver	674	18	11	703
Alberta1042		4	18	1073	Winnipeg	166	9	10	185
Terre-Neuve et Labrador63		13	6	70	John's	63	1	6	70
Nombre total d'employés au Canada		1		11378	Moncton	17	0	0	17
					Saint John	60	0	2	62
					Saguenay	57	6	0	63
					Québec	120	1	4	125
					Sherbrooke	59	3	6	68
					Trois-Rivières	59	2	1	62
					Ottawa - Gatineau	437	17	12	466
					Hamilton	104	9	0	113





**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : TOTAL DES CATÉGORIES PAR STATUT D'EMPLOI ET ZONE
GÉOGRAPHIQUE**

Période de référence 2016-04-12 à 2018-09-28

	Régions métropolitaines de recensement			Nombre total d'employés
	Permanent à temps plein	Temps partiel perman ent	Temporair e	
Catharines - Niagara	28	0	2	30
Kitchener - Cambridge - Waterloo	154	5	28	187
Londre	54	1	1	56
Windsor	33	2	1	36
Saskatoon	58	0	2	60
Victoria	62	0	0	62
B.C. moins de CMA	40	2	0	42
N.B. moins CMA	17	0	1	18
Ont. moins de RMR	268	9	36	313
Que. moins CMA	377	46	20	443
Sask. moins CMA	15	2	0	17
Nombre total d'employés au Canada				11378



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-04-12 à 2018-09-28

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres supérieurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	803	616	187	1		1	3	3		85	64	21
	Total	803	616	187	1		1	3	3		85	64	21
Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2939	1661	1278	18	7	11	14	6	8	738	422	316
	Total	2939	1661	1278	18	7	11	14	6	8	738	422	316
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	5609	2955	2654	21	9	12	34	17	17	1631	839	792
	Total	5609	2955	2654	21	9	12	34	17	17	1631	839	792
Semi-professionnels et techniciens Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	219	133	86							93	57	36
	Total	219	133	86							93	57	36



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-04-12 à 2018-09-28

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Contrôleurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	84	13	71							9		9
	Total	84	13	71							9		9
Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	507	119	388	1		1	10	1	9	132	36	96
	Total	507	119	388	1		1	10	1	9	132	36	96
Personnel de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	591	55	536	2		2	6	2	4	115	18	97
	Total	591	55	536	2		2	6	2	4	115	18	97
Nombre total d'employés		10752	5552	5200	43	16	27	67	29	38	2803	1436	1367



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-04-12 à 2018-09-28

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres supérieurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	10	5	5							1		1
	Total	10	5	5							1		1
Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	95	10	85							14		14
	Total	95	10	85							14		14
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	83	15	68	1		1				7	4	3
	Total	83	15	68	1		1				7	4	3
Semi-professionnels et techniciens Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2	2								1	1	
	Total	2	2								1	1	



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-04-12 à 2018-09-28

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Contrôleurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	5		5							1		1
	Total		5		5						1		1
Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	5	2	3							2	1	1
	Total		5	2	3						2	1	1
Personnel de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	25		25				1		1			
	Total		25		25				1		1		
Nombre total d'employés		225	34	191	1		1	1		1	26	6	20



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS
Temporaire / National

Période de référence 2016-04-12 à 2018-09-28

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	40	20	20				1		1	2		2
	Total	40	20	20				1		1	2		2
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	229	112	117	1	1					29	20	9
	Total	229	112	117	1	1					29	20	9
Semi-professionnels et techniciens Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	3	3										
	Total	3	3										
Contrôleurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2	2								1	1	
	Total	2	2								1	1	



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS
Temporaire / National

Période de référence 2016-04-12 à 2018-09-28

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	76	23	53				1		1	13	6	7
	Total	76	23	53				1		1	13	6	7
Personnel de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	51	19	32							10	4	6
	Total	51	19	32							10	4	6
Nombre total d'employés		401	179	222	1	1		2		2	55	31	24



**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
RÉSUMÉ DU SALAIRE
Temps plein / National**

Période de référence 2016-04-12 à 2018-09-28

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 15 000	10752	5552	5200	43	16	27	67	29	38	2803	1436	1367
Nombre total d'employés	10752	5552	5200	43	16	27	67	29	38	2803	1436	1367



**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
RÉSUMÉ DU SALAIRE**

Temps partiel / National

Période de référence 2016-04-12 à 2018-09-28

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 5 000	225	34	191	1		1	1		1	26	6	20
Nombre total d'employés	225	34	191	1		1	1		1	26	6	20



**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
RÉSUMÉ DU SALAIRE
Temporaire / National**

Période de référence 2016-04-12 à 2018-09-28

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 5 000	401	179	222	1	1		2		2	55	31	24
Nombre total d'employés	401	179	222	1	1		2		2	55	31	24



**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS EMBAUCHÉS**

Temps plein / National

Période de référence 2016-04-12 à 2018-09-28

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	96	67	29							19	14	5
Cadres moyens et autres dirigeants	1009	616	393	5	5		6	1	5	258	145	113
Professionnels	3735	2066	1669	12	6	6	26	14	12	1034	530	504
Semi-professionnels et techniciens	18	15	3							6	5	1
Contrôleurs	8	1	7									
Personnel administratif et de bureau principal	446	110	336	1		1	9	1	8	115	34	81
Personnel de bureau	80	14	66							17	5	12
Nombre total d'employés embauchés	5392	2889	2503	18	11	7	41	16	25	1449	733	716



**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS EMBAUCHÉS**

Temps partiel / National

Période de référence 2016-04-12 à 2018-09-28

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	2	1	1									
Cadres moyens et autres dirigeants	8	2	6									
Professionnels	25	10	15	1		1				2	2	
Personnel administratif et de bureau principal	4	2	2							2	1	1
Personnel de bureau	1		1									
Nombre total d'employés embauchés	40	15	25	1		1				4	3	1



**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS EMBAUCHÉS**

Temporaire / National

Période de référence 2016-04-12 à 2018-09-28

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	37	18	19				1		1	3	1	2
Professionnels	223	113	110	1	1					30	21	9
Semi-professionnels et techniciens	2	2										
Contrôleurs	2	2								1	1	
Personnel administratif et de bureau principal	78	23	55				1		1	13	6	7
Personnel de bureau	49	20	29							10	5	5
Nombre total d'employés embauchés	391	178	213	1	1		2		2	57	34	23



**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS PROMUS**

Temps plein / National

Période de référence 2016-04-12 à 2018-09-28

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hom mes Col. 2	Femme s Col. 3	Total Col. 4	Hom mes Col. 5	Femme s Col. 6	Total Col. 7	Hom mes Col. 8	Femme s Col. 9	Total Col. 10	Hom mes Col. 11	Femme s Col. 12
Cadres supérieurs	53	32	21						8	7	1	
Cadres moyens et autres dirigeants	937	555	382	9	3	6	7	5	2	246	160	86
Professionnels	3293	1747	1546	20	9	11	17	8	9	995	523	472
Semi-professionnels et techniciens	225	132	93							100	62	38
Contrôleurs	18	5	13							4		4
Personnel administratif et de bureau principal	30	5	25							10	2	8
Personnel de bureau	68	7	61	1		1				17	3	14
Nombre total d'employés promus	4624	2483	2141	30	12	18	24	13	11	1380	757	623
Nombre total de promotions	5696	2981	2715	35	14	21	27	13	14	1673	887	786



Deloitte LLP (certificat n° V060476)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS PROMUS
Temps partiel / National
Période de référence 2016-04-12 à 2018-09-28

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	16	1	15							3		3
Professionnels	32	7	25							1	1	
Semi-professionnels et techniciens	1	1								1	1	
Contrôleurs	1		1							1		1
Personnel administratif et de bureau principal	1		1									
Personnel de bureau	2		2									
Nombre total d'employés promus	53	9	44							6	2	4
Nombre total de promotions	61	11	50							7	3	4



Deloitte LLP (certificat n° V060476)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS PROMUS
Temporaire / National
Période de référence 2016-04-12 à 2018-09-28

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	1	1										
Nombre total d'employés promus	1	1										
Nombre total de promotions	1	1										



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps plein / National

Période de référence 2016-04-12 à 2018-09-28

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	198	146	52				2	2		14	10	4
Cadres moyens et autres dirigeants	957	570	387	7	4	3	7	5	2	235	137	98
Professionnels	1700	928	772	12	6	6	10	6	4	624	350	274
Semi-professionnels et techniciens	117	74	43	1	1					46	30	16
Contrôleurs	32	6	26							5	1	4
Personnel administratif et de bureau principal	28	5	23				1	1		5	2	3
Personnel de bureau	210	12	198	1		1	3		3	36	2	34
Nombre total de salariés licenciés	3242	1741	1501	21	11	10	23	14	9	965	532	433



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-04-12 à 2018-09-28

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	9	4	5							1		1
Cadres moyens et autres dirigeants	43	12	31							4	1	3
Professionnels	45	7	38	1		1				2		2
Semi-professionnels et techniciens	1		1									
Contrôleurs	2		2									
Personnel administratif et de bureau principal	1		1									
Personnel de bureau	13	3	10							4	1	3
Nombre total de salariés licenciés	114	26	88	1		1				11	2	9



**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS
LICENCIÉS**

Temporaire / National

Période de référence 2016-04-12 à 2018-09-28

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	3	2	1							1	1	
Professionnels	7	5	2							2	2	
Personnel administratif et de bureau principal	2		2									
Personnel de bureau	2	1	1							1	1	
Nombre total de salariés licenciés	14	8	6							4	4	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-28

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	%	%	#		
01 : Cadres supérieurs	National	813	192	23.6 %	27.6 %	224	-32	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	3074	1383	45.0 %	39.4 %	1211	172	National	
03 : Professionnels		5921	2839	47.9 %	50.1 %	2966	-127		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	2868	1489	51.9 %	56.0 %	1606	-117	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	69	44	63.8 %	44.9 %	31	13	National	
1114 : Autres agents financiers	National	1	0	0.0 %	45.6 %	0	0	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	51	42	82.4 %	73.2 %	37	5	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	1773	682	38.5 %	42.7 %	757	-75	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	571	248	43.4 %	27.7 %	158	90	National	
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	6	1	16.7 %	33.0 %	2	-1	National	
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	30	2	6.7 %	16.0 %	5	-3	National	
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	2	1	50.0 %	30.8 %	1	0	National	
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	92	71	77.2 %	51.3 %	47	24	National	
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	458	259	56.6 %	69.7 %	319	-60	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		224	86	38.4 %	24.5 %	55	31		
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	17.7 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	1	0	0.0 %	21.4 %	0	0	Ontario	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	16	11	68.8 %	23.8 %	4	7	Alberta	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	17	6	35.3 %	24.5 %	4	2	Colombie-Britannique	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Manitoba	3	2	66.7 %	22.3 %	1	1	Manitoba	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouveau Brunswick	3	2	66.7 %	28.6 %	1	1	Nouveau Brunswick	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Terre-Neuve et Labrador	2	1	50.0 %	32.5 %	1	0	Terre-Neuve et Labrador	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouvelle-Écosse	3	1	33.3 %	29.7 %	1	0	Nouvelle-Écosse	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	147	51	34.7 %	23.9 %	35	16	Ontario	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-28

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibles		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	25	7	28.0 %	22.1 %	6	1	Québec	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Saskatchewan	4	3	75.0 %	20.8 %	1	2	Saskatchewan	
5211 : Techniciens de bibliothèque et d'archives publiques	Alberta	2	2	100.0 %	93.4 %	2	0	Alberta	
05 : Contrôleurs		91	76	83.5 %	52.9 %	48	28		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	1	1	100.0 %	63.0 %	1	0	B.C. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	2	2	100.0 %	53.8 %	1	1	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	3	3	100.0 %	54.4 %	2	1	Kitchener - Cambridge	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	1	100.0 %	57.5 %	1	0	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	15	10	66.7 %	50.5 %	8	2	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	1	100.0 %	66.6 %	1	0	N.B. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	1	100.0 %	61.6 %	1	0	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	3	3	100.0 %	51.8 %	2	1	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	3	3	100.0 %	59.1 %	2	1	Que. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	1	100.0 %	51.5 %	1	0	Québec	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	1	1	100.0 %	63.2 %	1	0	Saint John	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	1	1	100.0 %	61.2 %	1	0	St. Catharines -	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	55	45	81.8 %	52.0 %	29	16	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Trois-Rivières	2	2	100.0 %	56.7 %	1	1	Trois-Rivières	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	1	100.0 %	55.8 %	1	0	Victoria	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		588	444	75.5 %	80.6 %	474	-30		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	6	6	100.0 %	87.1 %	5	1	B.C. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	32	27	84.4 %	81.2 %	26	1	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	2	2	100.0 %	84.2 %	2	0	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	6	6	100.0 %	80.9 %	5	1	Halifax	

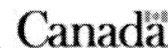
Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-28

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibles		Gap	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	4	3	75.0 %	82.1 %	3	0		Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	12	9	75.0 %	82.8 %	10	-1		Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	44	34	77.3 %	80.9 %	36	-2		Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	1	100.0 %	85.7 %	1	0		N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	48	31	64.6 %	86.8 %	42	-11		Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	5	4	80.0 %	76.8 %	4	0		Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	24	23	95.8 %	87.6 %	21	2		Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	5	5	100.0 %	80.4 %	4	1		Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	2	2	100.0 %	80.4 %	2	0		Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	1	1	100.0 %	84.3 %	1	0		Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	1	100.0 %	84.4 %	1	0		Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sherbrooke	1	1	100.0 %	82.3 %	1	0		Sherbrooke
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	1	100.0 %	83.2 %	1	0		John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	351	254	72.4 %	79.1 %	278	-24		Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	33	26	78.8 %	78.9 %	26	0		Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	2	2	100.0 %	80.5 %	2	0		Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	7	5	71.4 %	82.0 %	6	-1		Winnipeg
10 : Personnel de bureau		667	593	88.9 %	66.2 %	442	151		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	3	3	100.0 %	78.0 %	2	1		B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	52	44	84.6 %	70.7 %	37	7		Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	14	13	92.9 %	71.9 %	10	3		Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	9	9	100.0 %	69.7 %	6	3		Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	10	10	100.0 %	70.0 %	7	3		Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	11	9	81.8 %	69.6 %	8	1		Kitchener - Cambridge

2019-04-02



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-28

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibles		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	5	100.0 %	5	100.0 %	3	69.9 %	2	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	117	87.2 %	102	87.2 %	72	61.6 %	30	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	100.0 %	1	100.0 %	1	71.3 %	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	17	82.4 %	14	82.4 %	13	73.9 %	1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	24	91.7 %	22	91.7 %	16	65.7 %	6	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	46	100.0 %	46	100.0 %	30	64.6 %	16	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	7	57.1 %	4	57.1 %	4	58.6 %	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	3	100.0 %	3	100.0 %	2	68.9 %	1	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saguenay	7	100.0 %	7	100.0 %	4	62.4 %	3	Saguenay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	4	100.0 %	4	100.0 %	3	70.5 %	1	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sask. moins CMA	3	100.0 %	3	100.0 %	2	77.4 %	1	Sask. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	10	90.0 %	9	90.0 %	7	69.0 %	2	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sherbrooke	8	100.0 %	8	100.0 %	5	61.0 %	3	Sherbrooke
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	3	100.0 %	3	100.0 %	2	71.5 %	1	St. Catharines -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	4	100.0 %	4	100.0 %	3	71.4 %	1	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	235	83.8 %	197	83.8 %	154	65.5 %	43	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Trois-Rivières	11	100.0 %	11	100.0 %	7	63.1 %	4	Trois-Rivières
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	38	97.4 %	37	97.4 %	27	70.6 %	10	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	5	100.0 %	5	100.0 %	4	71.7 %	1	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	4	100.0 %	4	100.0 %	3	72.1 %	1	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	16	100.0 %	16	100.0 %	11	68.3 %	5	Winnipeg



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-28

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #%	FemmesDisponibili %	#	Lac u	Espace recrutement
Total		11378	5613 49.3 %	47.6 %	5420	193	

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-28

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #		
01 : Cadres supérieurs	National	813	1	0.1 %	3.2 %	26	-25	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	3074	18	0.6 %	2.7 %	83	-65	National
03 : Professionnels		5921	23	0.4 %	1.6 %	95	-72	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	2868	16	0.6 %	1.4 %	40	-24	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	69	0	0.0 %	0.8 %	1	-1	National
1114 : Autres agents financiers	National	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	51	0	0.0 %	3.1 %	2	-2	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	1773	6	0.3 %	1.6 %	28	-22	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	571	0	0.0 %	1.3 %	7	-7	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	6	0	0.0 %	1.5 %	0	0	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	30	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	92	0	0.0 %	2.0 %	2	-2	National
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	458	1	0.2 %	3.5 %	16	-15	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		224	0	0.0 %	1.9 %	4	-4	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	4.3 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	1	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	16	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	17	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Colombie-Britannique
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Manitoba	3	0	0.0 %	8.0 %	0	0	Manitoba
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouveau Brunswick	3	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Nouveau Brunswick
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Terre-Neuve et Labrador	2	0	0.0 %	6.3 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouvelle-Écosse	3	0	0.0 %	7.2 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	147	0	0.0 %	1.3 %	2	-2	Ontario

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-28

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #		
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	25	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Québec
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Saskatchewan	4	0	0.0 %	7.4 %	0	0	Saskatchewan
5211 : Techniciens de bibliothèque et d'archives publiques	Alberta	2	0	0.0 %	6.6 %	0	0	Alberta
05 : Contrôleurs		91	0	0.0 %	1.5 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	1	0	0.0 %	10.0 %	0	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	2	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	3	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	15	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	0	0.0 %	4.8 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	6.2 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	3	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	3	0	0.0 %	3.7 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	1	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	1	0	0.0 %	3.9 %	0	0	St. Catharines -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	55	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Trois-Rivières	2	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Trois-Rivières
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	4.5 %	0	0	Victoria
07 : Personnel administratif et de bureau principal		588	1	0.2 %	1.8 %	11	-10	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	6	0	0.0 %	8.5 %	1	-1	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	32	0	0.0 %	2.9 %	1	-1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	2	0	0.0 %	4.7 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	6	0	0.0 %	4.0 %	0	0	Halifax

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-28

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	4	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	12	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	44	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	0	0.0 %	3.3 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	48	0	0.0 %	5.7 %	3	-3	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	5	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	24	0	0.0 %	3.8 %	1	-1	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	5	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	2	0	0.0 %	6.6 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	1	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	0	0.0 %	7.1 %	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sherbrooke	1	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Sherbrooke
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0	0.0 %	2.9 %	0	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	351	1	0.3 %	0.8 %	3	-2	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	33	0	0.0 %	2.1 %	1	-1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	2	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	7	0	0.0 %	9.2 %	1	-1	Winnipeg
10 : Personnel de bureau		667	2	0.3 %	2.4 %	16	-14	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	3	0	0.0 %	10.7 %	0	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	52	0	0.0 %	3.1 %	2	-2	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	14	0	0.0 %	5.3 %	1	-1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	9	0	0.0 %	3.9 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	10	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Hamilton
2019-04-02	Kitchener - Cambridge - Waterloo	11	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Kitchener - Cambridge



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-28

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	5	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	117	0	0.0 %	1.0 %	1	-1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	0	0.0 %	3.7 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	17	0	0.0 %	6.4 %	1	-1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	24	0	0.0 %	3.5 %	1	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	46	0	0.0 %	4.4 %	2	-2	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	7	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	3	0	0.0 %	6.7 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saguenay	7	0	0.0 %	3.6 %	0	0	Saguenay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	4	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sask. moins CMA	3	1	33.3 %	14.8 %	0	1	Sask. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	10	1	10.0 %	8.5 %	1	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sherbrooke	8	0	0.0 %	0.4 %	0	0	Sherbrooke
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	3	0	0.0 %	2.6 %	0	0	St. Catharines -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	4	0	0.0 %	3.0 %	0	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	235	0	0.0 %	0.8 %	2	-2	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Trois-Rivières	11	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Trois-Rivières
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	38	0	0.0 %	2.7 %	1	-1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	5	0	0.0 %	4.8 %	0	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	4	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	16	0	0.0 %	11.4 %	2	-2	Winnipeg



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-28

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones			Lac u n	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %		
Total		11378	45	0.4 %	2.1 %	236	191

Le total peut ne pas être égal à la somme des
composantes en raison des arrondis.

Sources : Recensement 2016 et données internes de
l'employeur

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-28

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	Disponibilité	%		
01 : Cadres supérieurs	National		813	86	10.6 %	11.5 %	93	-7	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National		3074	754	24.5 %	17.6 %	541	213	National
03 : Professionnels			5921	1667	28.2 %	30.5 %	1806	-139	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National		2868	723	25.2 %	32.3 %	926	-203	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National		69	25	36.2 %	37.8 %	26	-1	National
1114 : Autres agents financiers	National		1	0	0.0 %	26.5 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National		51	14	27.5 %	16.7 %	9	5	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National		1773	599	33.8 %	26.4 %	468	131	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National		571	182	31.9 %	38.6 %	220	-38	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National		6	2	33.3 %	35.5 %	2	0	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National		30	12	40.0 %	46.7 %	14	-2	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National		2	0	0.0 %	27.5 %	1	-1	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National		92	16	17.4 %	25.7 %	24	-8	National
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National		458	94	20.5 %	25.8 %	118	-24	National
04 : Semi-professionnels et techniciens			224	94	42.0 %	33.9 %	76	18	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Nouvelle-Écosse		1	0	0.0 %	8.7 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario		1	0	0.0 %	38.7 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta		16	7	43.8 %	29.7 %	5	2	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique		17	8	47.1 %	37.8 %	6	2	Colombie-Britannique
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Manitoba		3	0	0.0 %	26.9 %	1	-1	Manitoba
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouveau Brunswick		3	0	0.0 %	5.9 %	0	0	Nouveau Brunswick
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Terre-Neuve et Labrador		2	0	0.0 %	3.8 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouvelle-Écosse		3	2	66.7 %	5.4 %	0	2	Nouvelle-Écosse
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario		147	73	49.7 %	38.8 %	57	16	Ontario

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-28

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	Disponibilité	%		
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	25	3	12.0 %	20.8 %	5	-2	Québec	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Saskatchewan	4	0	0.0 %	16.8 %	1	-1	Saskatchewan	
5211 : Techniciens de bibliothèque et d'archives publiques	Alberta	2	1	50.0 %	7.3 %	0	1	Alberta	
05 : Contrôleurs		91	11	12.1 %	37.0 %	34	-23		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	1	0	0.0 %	10.1 %	0	0	B.C. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	2	0	0.0 %	36.7 %	1	-1	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	3	0	0.0 %	13.7 %	0	0	Kitchener - Cambridge	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	10.9 %	0	0	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	15	0	0.0 %	20.4 %	3	-3	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	N.B. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	3	1	33.3 %	16.2 %	0	1	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	3	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Que. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Québec	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	1	0	0.0 %	4.0 %	0	0	Saint John	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	1	0	0.0 %	8.5 %	0	0	St. Catharines -	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	55	10	18.2 %	51.5 %	28	-18	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Trois-Rivières	2	0	0.0 %	3.7 %	0	0	Trois-Rivières	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	16.1 %	0	0	Victoria	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		588	147	25.0 %	29.7 %	175	-28		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	6	1	16.7 %	3.5 %	0	1	B.C. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	32	4	12.5 %	20.6 %	7	-3	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	2	1	50.0 %	16.9 %	0	1	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	6	0	0.0 %	6.7 %	0	0	Halifax	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-28

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	Disponibilité	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	4	1	25.0 %	10.9 %	0	1	Kitchener - Cambridge	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	12	6	50.0 %	8.8 %	1	5	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	44	5	11.4 %	14.6 %	6	-1	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	N.B. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	48	14	29.2 %	1.9 %	1	13	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	5	2	40.0 %	14.1 %	1	1	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	24	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Que. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	5	1	20.0 %	3.3 %	0	1	Québec	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	2	0	0.0 %	9.5 %	0	0	Regina	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	1	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Saint John	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	0	0.0 %	8.2 %	0	0	Saskatoon	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sherbrooke	1	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Sherbrooke	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0	0.0 %	2.4 %	0	0	John's	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	351	104	29.6 %	40.6 %	143	-39	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	33	5	15.2 %	39.9 %	13	-8	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	2	0	0.0 %	10.5 %	0	0	Windsor	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	7	3	42.9 %	15.9 %	1	2	Winnipeg	
10 : Personnel de bureau		667	125	18.7 %	30.0 %	200	-75		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	3	0	0.0 %	4.2 %	0	0	B.C. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	52	12	23.1 %	30.6 %	16	-4	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	14	0	0.0 %	21.5 %	3	-3	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	9	0	0.0 %	8.1 %	1	-1	Halifax	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	10	1	10.0 %	12.6 %	1	0	Hamilton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	11	0	0.0 %	13.4 %	1	-1	Kitchener - Cambridge	



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-28

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres		5	0	0.0 %	11.2 %	1	-1	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		117	17	14.5 %	20.4 %	24	-7	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA		1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		17	2	11.8 %	1.9 %	0	2	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		24	3	12.5 %	18.2 %	4	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA		46	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec		7	1	14.3 %	4.1 %	0	1	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina		3	0	0.0 %	12.7 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saguenay		7	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Saguenay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John		4	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sask. moins CMA		3	0	0.0 %	3.5 %	0	0	Sask. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon		10	0	0.0 %	11.9 %	1	-1	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sherbrooke		8	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Sherbrooke
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara		3	0	0.0 %	6.1 %	0	0	St. Catharines -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's		4	0	0.0 %	2.9 %	0	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		235	79	33.6 %	52.2 %	123	-44	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Trois-Rivières		11	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Trois-Rivières
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		38	8	21.1 %	46.7 %	18	-10	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria		5	0	0.0 %	9.8 %	0	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor		4	0	0.0 %	11.4 %	0	0	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg		16	2	12.5 %	23.3 %	4	-2	Winnipeg



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de
travail - Deloitte LLP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-28

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Lac u n	Espace recrutement
		Tous les employés #		#	%	%		
Total		11378		2884	25.4 %	25.7 %	2925	-41

Le total peut ne pas être égal à la somme des
composantes en raison des arrondis.

Sources : Recensement 2016 et données internes de
l'employeur

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-28

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
01/02 : Directeurs	National	3887	18	0.5 %	5.0 %	194	-176	National	
03 : Professionnels	National	5921	34	0.6 %	8.9 %	527	-493	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	224	0	0.0 %	7.6 %	17	-17	National	
05 : Contrôleurs	National	91	0	0.0 %	27.5 %	25	-25	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	588	11	1.9 %	10.0 %	59	-48	National	
10 : Personnel de bureau	National	867	7	1.0 %	9.3 %	62	-55	National	
Total		11378	70	0.6 %	7.8 %	884	-814		

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.

Sources : Enquête canadienne sur le handicap de 2017 et données internes des employeurs



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-28

Défauts de la FMA - Femmes, peuples autochtones et minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-28

Défauts de la FMA - Personnes

handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Managers	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
10 : Personnel de bureau		

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Deloitte LLP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse

Date : 2018-09-28

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Femmes Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Gap
	#	#	%	Femmes %	#	#	
01 : Cadres supérieurs	813	192	23.6 %	27.6 %	224	-32	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	3074	1383	45.0 %	39.4 %	1211	172	
03 : Professionnels	5921	2839	47.9 %	50.1 %	2966	-127	
04 : Semi-professionnels et techniciens	224	86	38.4 %	24.5 %	55	31	
05 : Contrôleurs	91	76	83.5 %	52.9 %	48	28	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	588	444	75.5 %	80.6 %	474	-30	
10 : Personnel de bureau	667	593	88.9 %	66.2 %	442	151	
Total	11378	5613	49.3 %	47.6 %	5420	193	

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Deloitte LLP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse

Date : 2018-09-28

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones		Peuples autochtones				Gap
	Tous les employés	#	Représentation	Disponibilité	#	#	
			%	%			
01 : Cadres supérieurs	813	1	0.1 %	3.2 %	26	-25	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	3074	18	0.6 %	2.7 %	83	-65	
03 : Professionnels	5921	23	0.4 %	1.6 %	95	-72	
04 : Semi-professionnels et techniciens	224	0	0.0 %	1.9 %	4	-4	
05 : Contrôleurs	91	0	0.0 %	1.5 %	1	-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	588	1	0.2 %	1.8 %	11	-10	
10 : Personnel de bureau	667	2	0.3 %	2.4 %	16	-14	
Total	11378	45	0.4 %	2.1 %	236	-191	

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de
travail - Deloitte LLP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de
synthèse

Date : 2018-09-28

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#		
01 : Cadres supérieurs	813	86	10.6 %	11.5 %	93	-7		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	3074	754	24.5 %	17.6 %	541	213		
03 : Professionnels	5921	1667	28.2 %	30.5 %	1806	-139		
04 : Semi-professionnels et techniciens	224	94	42.0 %	33.9 %	76	18		
05 : Contrôleurs	91	11	12.1 %	37.0 %	34	-23		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	588	147	25.0 %	29.7 %	175	-28		
10 : Personnel de bureau	667	125	18.7 %	30.0 %	200	-75		
Total	11378	2884	25.4 %	25.7 %	2925	-41		

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse

Date : 2018-09-28

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#		
01/02 : Directeurs	3887	18	0.5 %	5.0 %	194	-176		
03 : Professionnels	5921	34	0.6 %	8.9 %	527	-493		
04 : Semi-professionnels et techniciens	224	0	0.0 %	7.6 %	17	-17		
05 : Contrôleurs	91	0	0.0 %	27.5 %	25	-25		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	588	11	1.9 %	10.0 %	59	-48		
10 : Personnel de bureau	667	7	1.0 %	9.3 %	62	-55		
Total	11378	70	0.6 %	7.8 %	884	-814		

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse

Date : 2018-09-28

Défauts de recrutement	Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
	01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
	02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
	03 : Professionnels	NOC	National
	04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
	05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
	07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
	10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse

Date : 2018-09-28

Défauts de la FMA - Personnes

handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Managers	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
10 : Personnel de bureau		

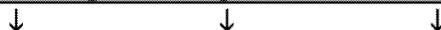
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Deloitte LLP

18-01-2018

Données de l'analyse de l'effectif première/précédente



Date de l'analyse de l'effectif première/précédente		
JJ	MM	AAAA
12	04	2016

Données de l'analyse de l'effectif suivante/courante



Date de l'analyse de l'effectif suivante/courante		
JJ	MM	AAAA
28	09	2018

Tableau 1 : Femmes

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Femmes	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	912	219	27.4
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2,995	1,365	38.9
03	Professionnels	3,663	1,835	49.7
04	Personnel semi-professionnels et technique	319	131	25.1
05	Surveillants	113	97	53.3
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	60	51	80.5
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	753	699	66.5
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		8,815	4,397	44.5

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Femmes	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	813	192	23.6
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	3,034	1,363	45.0
03	Professionnels	5,696	2,725	48.4
04	Personnel semi-professionnels et technique	221	86	39.3
05	Surveillants	89	76	86.4
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	514	393	75.5
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	618	563	91.1
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		10,985	5,398	0.0

* Source:

Recensement 2016

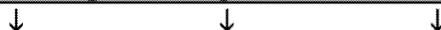
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Deloitte LLP

18-01-2018

Données de l'analyse de l'effectif première/précédente



Date de l'analyse de l'effectif première/précédente		
JJ	MM	AAAA
12	04	2016

Données de l'analyse de l'effectif suivante/courante



Date de l'analyse de l'effectif suivante/courante		
JJ	MM	AAAA
28	09	2018

Tableau 2 : Autochtones

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	912	1	2.9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2,995	20	2.2
03	Professionnels	3,663	22	1.6
04	Personnel semi-professionnels et technique	319	1	2.0
05	Surveillants	113	0	1.4
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	60	0	1.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	753	3	2.1
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		8,815	47	2.0

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		813	1	0.1
		3,034	21	0.7
		5,696	28	0.5
		221	0	1.9
		89	0	1.5
		0	0	0.0
		514	2	0.4
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		618	5	0.8
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
Total		10,985	57	0.0

* Source:

Recensement 2016

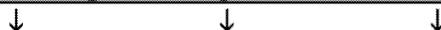
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Deloitte LLP

18-01-2018

Données de l'analyse de l'effectif première/précédente



Date de l'analyse de l'effectif première/précédente		
JJ	MM	AAAA
12	04	2016

Données de l'analyse de l'effectif suivante/courante



Date de l'analyse de l'effectif suivante/courante		
JJ	MM	AAAA
28	09	2018

Tableau 3 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Membres des minorités visibles	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	912	79	10.1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2,995	731	15.0
03	Professionnels	3,663	1,223	25.7
04	Personnel semi-professionnels et technique	319	133	30.5
05	Surveillants	113	15	30.8
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	60	13	26.8
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	753	138	25.6
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		8,815	2,332	20.7

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Tableau 7 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif suivante/courante

Tous les employés		Membres des minorités visibles	
		Représentation	Disponibilité*
#	#	%	
813	86	10.6	
3,034	753	25.5	
5,696	1,638	30.0	
221	94	42.9	
89	10	11.4	
0	0	0.0	
514	134	28.0	
0	0	0.0	
0	0	0.0	
0	0	0.0	
618	115	18.9	
0	0	0.0	
0	0	0.0	
0	0	0.0	
0	0	0.0	
10,985	2,830	0.0	

* Source:

Recensement 2016

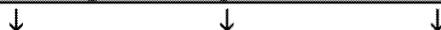
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Deloitte LLP

18-01-2018

Données de l'analyse de l'effectif première/précédente



Date de l'analyse de l'effectif première/précédente		
JJ	MM	AAAA
12	04	2016

Données de l'analyse de l'effectif suivante/courante



Date de l'analyse de l'effectif suivante/courante		
JJ	MM	AAAA
28	09	2018

Tableau 4 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01/02	Cadres	3,907	21	4.3
03	Professionnels	3,663	19	3.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	319	0	4.6
05	Surveillants	113	0	13.9
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	60	1	3.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	753	10	7.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		8,815	51	4.5

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		3,847	17	0.5
		5,696	34	0.6
		221	0	0.0
		89	0	0.0
		0	0	0.0
		514	10	2.1
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		618	7	1.1
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		10,985	68	0.0

* Source:

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

* Source:

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Deloitte LLP

18-01-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
12	04	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
28	09	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements



Tableau 1 : Femmes			
Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées
#	#	#	#

Données du formulaire 5 - Avancements



Tableau 5 : Femmes			
Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues
#	#	#	#

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions



Tableau 9 : Femmes			
Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
#	#	#	#

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	118	47	2	1	54	22	0	0	220	70	9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1,251	473	12	9	956	388	16	15	1,226	473	47	34
03 Professionnels	4,331	1,913	29	18	3,379	1,586	32	25	2,331	1,019	49	41
04 Personnel semi-professionnels et technique	19	3	0	0	225	93	1	0	118	43	1	1
05 Surveillants	13	11	0	0	18	13	1	1	36	29	2	2
06 Contremaitres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	570	428	4	2	30	25	1	1	159	120	1	1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	115	97	1	1	68	61	2	2	244	228	13	10
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	6,417	2,972	48	31	4,730	2,188	53	44	4,334	1,982	122	94

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Deloitte LLP

18-01-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
12	04	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
28	09	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements			
↓	↓	↓	↓

Données du formulaire 5 - Avancements			
↓	↓	↓	↓

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions			
↓	↓	↓	↓

Tableau 2 : Autochtones

Tableau 6 : Autochtones

Tableau 10 : Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	118	0	2	0	54	0	0	0	220	0	9	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1,251	8	12	0	956	9	16	0	1,226	7	47	0
03 Professionnels	4,331	17	29	2	3,379	20	32	0	2,331	12	49	1
04 Personnel semi-professionnels et technique	19	0	0	0	225	0	1	0	118	1	1	0
05 Surveillants	13	0	0	0	18	0	1	0	36	0	2	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	570	2	4	0	30	0	1	0	159	0	1	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	115	3	1	0	68	1	2	0	244	1	13	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	6,417	30	48	2	4,730	30	53	0	4,334	21	122	1

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Deloitte LLP

18-01-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
12	04	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
28	09	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 3 : Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	118	0	2	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1,251	6	12	0
03 Professionnels	4,331	26	29	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	19	0	0	0
05 Surveillants	13	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	570	9	4	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	115	0	1	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	6,417	41	48	0

Données du formulaire 5 - Avancements

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 7 : Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	54	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	956	7	16	0
03 Professionnels	3,379	17	32	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	225	0	1	0
05 Surveillants	18	0	1	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	30	0	1	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	68	0	2	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	4,730	24	53	0

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 11 : Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	220	2	9	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1,226	7	47	0
03 Professionnels	2,331	10	49	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	118	0	1	0
05 Surveillants	36	0	2	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	159	1	1	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	244	3	13	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	4,334	23	122	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Deloitte LLP

18-01-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
12	04	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
28	09	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 4 : Membres des minorités

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	118	19	2	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1,251	259	12	0
03 Professionnels	4,331	1,035	29	2
04 Personnel semi-professionnels et technique	19	6	0	0
05 Surveillants	13	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	570	115	4	2
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	115	17	1	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	6,417	1,451	48	4

Données du formulaire 5 - Avancements

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 8 : Membres des minorités

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	54	8	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	956	246	16	3
03 Professionnels	3,379	996	32	1
04 Personnel semi-professionnels et technique	225	100	1	1
05 Surveillants	18	4	1	1
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	30	10	1	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	68	17	2	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	4,730	1,381	53	6

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 12 : Membres des minorités

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	220	14	9	1
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1,226	235	47	4
03 Professionnels	2,331	624	49	2
04 Personnel semi-professionnels et technique	118	46	1	0
05 Surveillants	36	5	2	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	159	5	1	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	244	36	13	4
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	3
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	4,334	965	122	14

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Deloitte LLP

18-01-2018

Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif†	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'effectif†	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)	
	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Tableau 1: Femmes

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Femmes										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	AAAA - AAAA					
	12-04-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%
01 Cadres supérieurs	912	-3.8%	-3.8%	-104	26.6%	24.0%	657	553	219	24.0%	158	160	0	0.0%	27.4%	-31	-160	24.0%	7.5%
02 Cadres intermédiaires et autres admin	2,995	0.4%	0.9%	81	42.2%	33.0%	2,965	3,046	1,365	33.0%	1,351	1,183	0	0.0%	38.9%	200	-1,183	45.6%	0.5%
03 Professionnels	3,663	15.9%	17.4%	1,912	50.9%	36.4%	4,000	5,912	1,835	36.4%	2,004	2,940	0	0.0%	49.7%	14	-2,940	50.1%	-3.0%
04 Personnel semi-professionnels et tech	319	-11.5%	-11.1%	-106	44.1%	43.5%	416	310	131	43.5%	171	93	0	0.0%	25.1%	51	-93	41.1%	-18.8%
05 Surveillants	113	-7.6%	-7.0%	-24	37.6%	33.3%	113	89	97	33.3%	97	47	0	0.0%	53.3%	37	-47	85.8%	0.0%
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau p	60	104.6%	114.0%	205	55.7%	9.0%	16	221	51	9.0%	14	176	0	0.0%	80.5%	3	-176	85.0%	14.0%
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	753	-6.4%	-4.0%	-90	37.5%	31.4%	709	619	699	31.4%	658	400	0	0.0%	66.5%	198	-400	92.8%	6.2%
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13 Autre personnel de la vente et des ser	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	8,815	7.6%	8.9%	2,354	45.0%	33.2%	8,780	11,134	4,397	33.2%	4,379	4,952	0	0.0%	44.5%	474	-4,952	49.9%	0.2%

† Calculé à l'aide de la formule suivante : $(\text{nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif} \div \text{nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif})^{1.5} - 1) \times 100$.

‡ Calculé à l'aide de la formule suivante : $(\text{nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité} + \text{nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité}) \div ((\text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente} + \text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle}) \div 2) \times 100$.

Tableau 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Femmes				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01 Cadres supérieurs	67	0.0	14	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	0	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p	0	23.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des ser	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Deloitte LLP

18-01-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		67	0.0	14	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Deloitte LLP

18-01-2018

Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif†	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'effectif†	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Autochtones										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	À - De		AAAA - AAAA	2016					
	12-04-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	12-04-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%
01 Cadres supérieurs	912	-3.8%		0	26.6%		0	0	1	0.0%	0	25	0	2.9%	-25	-25	0.1%	0.1%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	2,995	0.4%		0	42.2%		0	0	20	0.0%	0	46	0	2.2%	-46	-46	0.7%	0.7%	
03 Professionnels	3,663	15.9%		0	50.9%		0	0	22	0.0%	0	37	0	1.6%	-37	-37	0.6%	0.6%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	319	-11.5%		0	44.1%		0	0	1	0.0%	0	5	0	2.0%	-5	-5	0.3%	0.3%	
05 Surveillants	113	-7.6%		0	37.6%		0	0	0	0.0%	0	2	0	1.4%	-2	-2	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau p	60	104.6%		0	55.7%		0	0	0	0.0%	0	1	0	1.4%	-1	-1	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	753	-6.4%		0	37.5%		0	0	3	0.0%	0	13	0	2.1%	-13	-13	0.4%	0.4%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des ser	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	8,815	7.6%		0	45.0%		0	0	47	0.0%	0	129	0	2.0%	-129	-129	0.5%	0.5%	

† Calculé à l'aide de la formule suivante : $(\text{nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif} \div \text{nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif})^{1.3} - 1) \times 100$.

‡ Calculé à l'aide de la formule suivante : $(\text{nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité} + \text{nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité}) \div ((\text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente} + \text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle}) \div 2) \times 100$.

Tableau 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01 Cadres supérieurs	6	0.0	20	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	21	0.0	34	0.0	
03 Professionnels	21	0.0	25	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et tech	2	0.0	4	0.0	
05 Surveillants	1	0.0	1	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p	1	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	6	0.0	9	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des ser	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Deloitte LLP

18-01-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		58		93	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Deloitte LLP

18-01-2018

Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif ^f	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'effectif ^f	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Tableau 5: Personnes handicapées

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	À - De					
	12-04-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	%	N ^o	%	2016	2019	%	N ^o	N ^o	%	%	
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01/02 Cadres	3,907	-1.7%		0	34.4%		0	0	21	0.0%	0	147	0	4.3%	-147	-147	0.5%	0.5%	
03 Professionnels	3,663	15.9%		0	50.9%		0	0	19	0.0%	0	120	0	3.8%	-120	-120	0.5%	0.5%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	319	-11.5%		0	44.1%		0	0	0	0.0%	0	15	0	4.6%	-15	-15	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	113	-7.6%		0	37.6%		0	0	0	0.0%	0	16	0	13.9%	-16	-16	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau p	60	104.6%		0	55.7%		0	0	1	0.0%	0	1	0	3.4%	-1	-1	1.7%	1.7%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	753	-6.4%		0	37.5%		0	0	10	0.0%	0	43	0	7.0%	-43	-43	1.3%	1.3%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des ser	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	8,815	7.6%		0	45.0%		0	0	51	0.0%	0	346	0	4.5%	-346	-346	0.6%	0.6%	

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)^{1/3} - 1) x 100.

‡ Calculé à l'aide de la formule suivante : (nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité + nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) ÷ ((nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle) ÷ 2) x 100.

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres	50	0.0	112	0.0	
03 Professionnels	46	0.0	88	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et tech	4	0.0	11	0.0	
05 Surveillants	5	0.0	12	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p	1	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	18	0.0	32	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des ser	0	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total	124		255		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Deloitte LLP

18-01-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Deloitte LLP

18-01-2018

Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif†	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'effectif†	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)	
	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Membre des minorités visibles											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	AAAA - AAAA						2016
	12-04-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	%	N°	N°	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	%	%
01 Cadres supérieurs	912	-3.8%		0	26.6%		0	0	79	0.0%	0	13	0	10.1%	-13	-13	8.7%	8.7%		
02 Cadres intermédiaires et autres admin	2,995	0.4%		0	42.2%		0	0	731	0.0%	0	-282	0	15.0%	282	282	24.4%	24.4%		
03 Professionnels	3,663	15.9%		0	50.9%		0	0	1,223	0.0%	0	-282	0	25.7%	282	282	33.4%	33.4%		
04 Personnel semi-professionnels et tech	319	-11.5%		0	44.1%		0	0	133	0.0%	0	-36	0	30.5%	36	36	41.7%	41.7%		
05 Surveillants	113	-7.6%		0	37.6%		0	0	15	0.0%	0	20	0	30.8%	-20	-20	13.3%	13.3%		
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07 Personnel administratif et de bureau p	60	104.6%		0	55.7%		0	0	13	0.0%	0	3	0	26.8%	-3	-3	21.7%	21.7%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10 Personnel de bureau	753	-6.4%		0	37.5%		0	0	138	0.0%	0	55	0	25.6%	-55	-55	18.3%	18.3%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13 Autre personnel de la vente et des ser	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	8,815	7.6%		0	45.0%		0	0	2,332	0.0%	0	-507	0	20.7%	507	507	26.5%	26.5%		

† Calculé à l'aide de la formule suivante : $(\text{nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif} \div \text{nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif})^{1.3} - 1) \times 100$.

‡ Calculé à l'aide de la formule suivante : $(\text{nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité} + \text{nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité}) \div ((\text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente} + \text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle}) \div 2) \times 100$.

Tableau 8: Membres de minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01 Cadres supérieurs	23	0.0	9	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	0	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	11	0.0	15	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p	5	0.0	2	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	67	0.0	37	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des ser	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Deloitte LLP

18-01-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		106		63	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Deloitte LLP

18-01-2018

Données des objectifs suivants/courants

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif†	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'effectif†	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Tableau 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Femmes										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA			À - De						
	28-09-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	28-09-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021							
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01 Cadres supérieurs	813	-3.8%	-3.8%	-93	26.6%	24.0%	585	492	192	138	116	138	28.0%	23.6%	0	22	23.6%	26.7%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	3,034	0.4%	0.9%	82	42.2%	33.0%	3,004	3,086	1,363	1,349	1,388	1,420	46.0%	45.0%	-2	32	44.9%	46.0%	
03 Professionnels	5,696	15.9%	17.4%	2,973	50.9%	36.4%	6,220	9,193	2,725	2,976	4,447	4,597	50.0%	48.4%	-32	150	47.8%	50.1%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	221	-11.5%	-11.1%	-74	44.1%	43.5%	288	214	86	112	84	83	39.0%	39.3%	-1	-1	38.9%	38.8%	
05 Surveillants	89	-7.6%	-7.0%	-19	37.6%	33.3%	89	70	76	33.3%	76	60	35	50.0%	86.4%	-1	-25	85.4%	50.0%
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau p	514	104.6%	114.0%	1,758	55.7%	9.0%	139	1,897	393	9.0%	106	1,428	949	50.0%	75.5%	5	-479	76.5%	54.4%
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	618	-6.4%	-4.0%	-74	37.5%	31.4%	582	508	563	31.4%	530	463	254	50.0%	91.1%	0	-209	91.1%	52.8%
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	10,985	7.6%	8.9%	2,933	45.0%	33.2%	10,941	13,874	5,398	33.2%	5,376	-22	0	0.0%	5,398	22	49.1%	0.2%	

† Calculé à l'aide de la formule suivante : $(\text{nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif} \div \text{nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif})^{1/3} - 1) \times 100$.

‡ Calculé à l'aide de la formule suivante : $(\text{nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité} + \text{nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité}) \div ((\text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente} + \text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle}) \div 2) \times 100$.

Tableau 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	28.0	28.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	46.0		
03 Professionnels	50.0	50.0	
04 Personnel semi-professionnels et tech	39.0		
05 Surveillants	50.0		
06 Contremaîtres	0.0		
07 Personnel administratif et de bureau p	50.0	50.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0.0		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0		
10 Personnel de bureau	50.0		
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0.0		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.0		
13 Autre personnel de la vente et des serv	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Deloitte LLP

18-01-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		
Total			0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Deloitte LLP

18-01-2018

Données des objectifs suivants/courants

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif†	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'effectif†	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Autochtones										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA			À - De						
	28-09-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	28-09-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021							
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01 Cadres supérieurs	813	-3.8%	-3.8%	-93	26.6%	24.0%	585	492	1	24.0%	1	1	7	1.4%	0.1%	0	6	0.1%	1.0%
02 Cadres intermédiaires et autres admin	3,034	0.4%	0.9%	82	42.2%	33.0%	3,004	3,086	21	33.0%	21	22	62	2.0%	0.7%	0	40	0.7%	2.0%
03 Professionnels	5,696	15.9%	17.4%	2,973	50.9%	36.4%	6,220	9,193	28	36.4%	31	46	138	1.5%	0.5%	0	92	0.5%	1.6%
04 Personnel semi-professionnels et tech	221	-11.5%	-11.1%	-74	44.1%	43.5%	288	214	0	43.5%	0	3	6	3.0%	1.9%	-4	3	0.0%	4.1%
05 Surveillants	89	-7.6%	-7.0%	-19	37.6%	33.3%	89	70	0	33.3%	0	1	1	1.0%	1.5%	-1	0	0.0%	1.4%
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau p	514	104.6%	114.0%	1,758	55.7%	9.0%	139	1,897	2	9.0%	1	8	19	1.0%	0.4%	0	11	0.4%	0.9%
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	618	-6.4%	-4.0%	-74	37.5%	31.4%	582	508	5	31.4%	5	4	10	2.0%	0.8%	0	6	0.8%	1.8%
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13 Autre personnel de la vente et des ser	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	10,985	7.6%	8.9%	2,933	45.0%	33.2%	10,941	13,874	57	33.2%	57	0	0	0.0%	0.0%	57	0	0.5%	0.0%

† Calculé à l'aide de la formule suivante : $(\text{nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif} \div \text{nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif})^{1.3} - 1) \times 100$.

‡ Calculé à l'aide de la formule suivante : $(\text{nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité} + \text{nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité}) \div ((\text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente} + \text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle}) \div 2) \times 100$.

Tableau 12: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	1.4	2.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	2.0	2.5%	
03 Professionnels	1.5	1.5%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	3.0	3.0%	
05 Surveillants	1.0	1.0%	
06 Contremaîtres	0.0	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau p	1.0	1.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0.0	0.0%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0%	
10 Personnel de bureau	2.0	2.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0.0	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0%	
13 Autre personnel de la vente et des ser	0.0	0.0%	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Deloitte LLP

18-01-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0%
Total			0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Deloitte LLP

18-01-2018

Données des objectifs suivants/courants

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'effectif [‡]	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Personnes handicapées												
		Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
			JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	À - De		AAAA - AAAA							
		28-09-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	28-09-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%		
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01/02	Cadres	3,847	-1.7%	-1.4%	-162	34.4%	28.5%	3,289	3,127	17	28.5%	34.4%	15	16	94	3.0%	0.5%	-2	78	0.4%	2.6%
03	Professionnels	5,696	15.9%	17.4%	2,973	50.9%	36.4%	6,220	9,193	34	36.4%	37	55	827	9.0%	0.6%	0	772	0.6%	9.5%	
04	Personnel semi-professionnels et tech	221	-11.5%	-11.1%	-74	44.1%	43.5%	288	214	0	43.5%	0	0	21	10.0%	0.0%	0	21	0.0%	14.3%	
05	Surveillants	89	-7.6%	-7.0%	-19	37.6%	33.3%	89	70	0	33.3%	0	0	19	27.5%	0.0%	0	19	0.0%	27.1%	
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau p	514	104.6%	114.0%	1,758	55.7%	9.0%	139	1,897	10	9.0%	3	41	152	8.0%	2.1%	-1	111	1.9%	7.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	618	-6.4%	-4.0%	-74	37.5%	31.4%	582	508	7	31.4%	7	6	41	8.0%	1.1%	0	35	1.1%	7.5%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des ser	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		10,985	7.6%	8.9%	2,933	45.0%	33.2%	10,941	13,874	68	33.2%	68	0	0	0.0%	0.0%	68	0	0.6%	0.0%	

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)^{1/3} - 1) x 100.

‡ Calculé à l'aide de la formule suivante : (nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité + nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) ÷ ((nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle) ÷ 2) x 100.

Tableau 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Personnes handicapées				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
			%		%	
01/02	Cadres		3.0		4.0%	
03	Professionnels		9.0		9.0%	
04	Personnel semi-professionnels et tech		10.0		10.0%	
05	Surveillants		27.5		27.5%	
06	Contremaîtres		0.0		0.0%	
07	Personnel administratif et de bureau p		8.0		8.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des		0.0		0.0%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0%	
10	Personnel de bureau		8.0		8.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et		0.0		0.0%	
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0%	
13	Autre personnel de la vente et des ser		0.0		0.0%	
14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0%	
Total			0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Deloitte LLP

18-01-2018

Données des objectifs suivants/courants

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif†	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'effectif†	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)	
	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Tableau 15: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Membres des minorités visibles										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	À - De		AAAA - AAAA						
	28-09-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	28-09-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021							
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01 Cadres supérieurs	813	-3.8%		0	26.6%		0	86	0.0%	0	0	0	10.0%	10.6%	0	0	10.6%	10.6%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	3,034	0.4%		0	42.2%		0	753	0.0%	0	21	0	25.0%	25.5%	-21	-21	24.8%	24.8%	
03 Professionnels	5,696	15.9%		0	50.9%		0	1,638	0.0%	0	71	0	30.5%	30.0%	-71	-71	28.8%	28.8%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	221	-11.5%		0	44.1%		0	94	0.0%	0	1	0	42.0%	42.9%	-1	-1	42.5%	42.5%	
05 Surveillants	89	-7.6%		0	37.6%		0	10	0.0%	0	0	0	11.0%	11.4%	0	0	11.2%	11.2%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau p	514	104.6%		0	55.7%		0	134	0.0%	0	10	0	23.0%	28.0%	-10	-10	26.1%	26.1%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	618	-6.4%		0	37.5%		0	115	0.0%	0	2	0	17.0%	18.9%	-2	-2	18.6%	18.6%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	10,985	7.6%		0	45.0%		0	2,830	0.0%	0	-2,830	0		0.0%	2,830	2,830	25.8%	25.8%	

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)^{1.3} - 1) x 100.

‡ Calculé à l'aide de la formule suivante : (nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité + nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) ÷ ((nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle) ÷ 2) x 100.

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Membres des minorités visibles			Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long		
	%	%		
01 Cadres supérieurs	10.0	10.0%		
02 Cadres intermédiaires et autres admin	25.0	25.0%		
03 Professionnels	30.5	30.5%		
04 Personnel semi-professionnels et tech	42.0	42.0%		
05 Surveillants	11.0	11.0%		
06 Contremaîtres	0.0			
07 Personnel administratif et de bureau p	23.0	23.0%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0.0			
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0			
10 Personnel de bureau	17.0	17.0%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0.0			
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.0			
13 Autre personnel de la vente et des serv	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Deloitte LLP

18-01-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0			
Total			0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Deloitte LLP

18-01-2018

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'Effectif	Partie 1 : Analyse de l'Effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'Effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Femmes				Écart		Résultat FME		Tous les employés		Femmes		Différence		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes	
		#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	%	#	%	#	#
01 Cadres supérieurs	2016	912	219	24.0	27.4	250	-31	87.6																	
	2018	813	192	23.6	23.6	192	0	100.1	120	48	40.0	28	20	54	22	40.7	13	9	229	75	32.8	55	20		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	2,995	1,365	45.6	38.9	1,165	200	117.2																	
	2018	3,034	1,363	44.9	45.0	1,365	-2	99.8	1,263	482	38.2	568	-86	972	403	41.5	443	-40	1,273	507	39.8	580	-73		
03 Professionnels	2016	3,663	1,835	50.1	49.7	1,821	14	100.8																	
	2018	5,696	2,725	47.8	48.4	2,757	-32	98.8	4,360	1,931	44.3	2,110	-179	3,411	1,611	47.2	1,709	-98	2,380	1,060	44.5	1,192	-132		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	319	131	41.1	25.1	80	51	163.6																	
	2018	221	86	38.9	39.3	87	-1	99.0	19	3	15.8	7	-4	226	93	41.2	93	0	119	44	37.0	49	-5		
05 Surveillants	2016	113	97	85.8	53.3	60	37	161.1																	
	2018	89	76	85.4	86.4	77	-1	98.8	13	11	84.6	11	0	19	14	73.7	16	-2	38	31	81.6	33	-2		
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0		

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		
		#	#	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif							
01 Cadres supérieurs	2018	174	70	40.2	67	104.5	0.0	0.0	14	500.0	0.0	0.0		
	2021	174	70	40.2			28.0	143.7			28.0	143.7		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	2,235	885	39.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	2,235	885	39.6			46.0	86.1			0.0	0.0		
03 Professionnels	2018	7,771	3,542	45.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	7,771	3,542	45.6			50.0	91.2			50.0	91.2		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	245	96	39.2	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	245	96	39.2			39.0	100.5			0.0	0.0		
05 Surveillants	2018	32	25	78.1	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	32	25	78.1			50.0	156.3			0.0	0.0		
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Deloitte LLP

18-01-2018

00	Contraintes	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Deloitte LLP

18-01-2018

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:		Partie 1 : Analyse de l'Effectif	Partie 1 : Analyse de l'Effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'Effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Femmes				Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes						
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	60	51	85.0	80.5	48	3	105.6															
		2018	514	393	76.5	75.5	388	5	101.3	574	430	74.9	433	-3	31	26	83.9	26	0	160	121	75.6	136	-15
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2016	753	699	92.8	66.5	501	198	139.6															
		2018	618	563	91.1	91.1	563	0	100.0	116	98	84.5	106	-8	70	63	90.0	65	-2	257	238	92.6	239	-1
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0

Data sources:	Part 2: Flow Data Analysis	Part 2: Flow Data Analysis	E ÷ D x 100	Part 3: Goals	E ÷ G x 100	Part 3: Goals	F ÷ I x 100	Part 3: Goals	E ÷ K x 100	Part 3: Goals	F ÷ M x 100
	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes				
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	605	456	75.4	0	0.0	23.0	327.7	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	605	456	75.4			50.0	150.7			50.0	150.7	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	186	161	86.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	186	161	86.6			50.0	173.1			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Deloitte LLP

18-01-2018

spécialisés	2021	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0
-------------	------	---	---	-----	--	-----	-----	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Deloitte LLP

18-01-2018

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$E \div D \times 100$	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$D \times G \div 100$	$E - H$	$E \div H \times 100$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$L \div K \times 100$	$K \times G \div 100$	$L - N$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$Q \div P \times 100$	$P \times F \div 100$	$Q - S$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Femmes				Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes							
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	#	%	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Prévu	Différence	
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2016	8,815	4,397	49.9	44.5	3,923	474	112.1																
		2018	10,985	5,398	49.1	0.0	0	5,398	0.0	6,465	3,003	46.5	0	3,003	4,783	2,232	46.7	2,386	-154	4,456	2,076	46.6	2,223	-147	

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
----------------------	--	--	--	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif							
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
Total		2018	11,248	5,235	46.5	67	7813.4	0.0	0.0	14	37392.9	0.0	0.0	
		2021	11,248	5,235	46.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Deloitte LLP

18-01-2018

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'Effectif	Partie 1 : Analyse de l'Effectif	$E \div D \times 100$	Partie 1 : Analyse de l'Effectif	$D \times G \div 100$	$E - H$	$E \div H \times 100$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$L \div K \times 100$	$K \times G \div 100$	$L - N$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$Q \div P \times 100$	$P \times F \div 100$	$Q - S$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Autochtones				Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones						
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%
01 Cadres supérieurs	2016	912	1	0.1	2.9	26	-25	3.8																
	2018	813	1	0.1	0.1	1	0	123.0	120	0	0.0	0	0	0	54	0	0.0	0	0	229	0	0.0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	2,995	20	0.7	2.2	66	-46	30.4																
	2018	3,034	21	0.7	0.7	21	0	98.9	1,263	8	0.6	9	-1	972	9	0.9	6	3	1,273	7	0.5	9	-2	
03 Professionnels	2016	3,663	22	0.6	1.6	59	-37	37.5																
	2018	5,696	28	0.5	0.5	28	0	98.3	4,360	19	0.4	22	-3	3,411	20	0.6	20	0	2,380	13	0.5	14	-1	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	319	1	0.3	2.0	6	-5	15.7																
	2018	221	0	0.0	1.9	4	-4	0.0	19	0	0.0	0	0	226	0	0.0	1	-1	119	1	0.8	0	1	
05 Surveillants	2016	113	0	0.0	1.4	2	-2	0.0																
	2018	89	0	0.0	1.5	1	-1	0.0	13	0	0.0	0	0	19	0	0.0	0	0	38	0	0.0	0	0	
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones			Autochtones		Autochtones			
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
01 Cadres supérieurs	2018	174	0	0.0	6	0.0	0.0	20	0.0	0.0	0.0	0.0		
	2021	174	0	0.0			1.4	0.0			0.0	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	2,235	17	0.8	21	81.0	0.0	34	50.0	0.0	0.0	0.0		
	2021	2,235	17	0.8			2.0	38.0			0.0	3042.5		
03 Professionnels	2018	7,771	39	0.5	21	185.7	0.0	25	156.0	0.0	0.0	0.0		
	2021	7,771	39	0.5			1.5	33.5			0.0	3345.8		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	245	0	0.0	2	0.0	0.0	4	0.0	0.0	0.0	0.0		
	2021	245	0	0.0			3.0	0.0			0.0	0.0		
05 Surveillants	2018	32	0	0.0	1	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0.0		
	2021	32	0	0.0			1.0	0.0			0.0	0.0		
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Deloitte LLP

18-01-2018

00	Contraintes	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Deloitte LLP

18-01-2018

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	
Sources des données:		Partie 1 : Analyse de l'Effectif	Partie 1 : Analyse de l'Effectif	$E \div D \times 100$	Partie 1 : Analyse de l'Effectif	$D \times G \div 100$	$E - H$	$E \div H \times 100$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$L \div K \times 100$	$K \times G \div 100$	$L - N$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$Q \div P \times 100$	$P \times F \div 100$	$Q - S$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$		
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Autochtones				Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones							
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	60	0	0.0	1.4	1	-1	0.0																
		2018	514	2	0.4	0.4	2	0	97.3	574	2	0.3	2	0	31	0	0.0	0	0	160	0	0.0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2016	753	3	0.4	2.1	16	-13	19.0																
		2018	618	5	0.8	0.8	5	0	101.1	116	3	2.6	1	2	70	1	1.4	0	1	257	1	0.4	1	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones		
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif							
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	605	2	0.3	1	200.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	605	2	0.3		1.0	33.1			0.0	3305.8		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0		
10	Personnel de bureau	2018	186	4	2.2	6	66.7	0.0	0.0	9	44.4	0.0	0.0	
		2021	186	4	2.2		2.0	107.5			0.0	10752.7		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0		
12	Travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Deloitte LLP

18-01-2018

spécialisés	2021	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0
-------------	------	---	---	-----	--	-----	-----	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Deloitte LLP

18-01-2018

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:		Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité													
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					
		Tous les employés		Autochtones				Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones					
		Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	
13 Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total	2016	8,815	47	0.5	2.0	176	-129	26.7															
	2018	10,985	57	0.5	0.0	0	57	0.0	6,465	32	0.5	0	32	4,783	30	0.6	26	4	4,456	22	0.5	24	-2

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones			
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif									
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#			
13 Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total	2018	11,248	62	0.6	58	106.9	0.0	0.0	93	66.7	0.0	0.0	
	2021	11,248	62	0.6			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Deloitte LLP

18-01-2018

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'Effectif	Partie 1 : Analyse de l'Effectif	$E \div D \times 100$	Partie 1 : Analyse de l'Effectif	$D \times G \div 100$	$E - H$	$E \div H \times 100$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$L \div K \times 100$	$K \times G \div 100$	$L - N$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$Q \div P \times 100$	$P \times F \div 100$	$Q - S$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Personnes handicapées								Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées								
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Resultat FME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	
01&02 Cadres	2016	3,907	21	0.5	4.3	168	-147	12.5																		
	2018	3,847	17	0.4	0.5	19	-2	88.4	1,383	6	0.4	7	-1	1,026	7	0.7	6	1	1,502	9	0.6	8	1			
03 Professionnels	2016	3,663	19	0.5	3.8	139	-120	13.7																		
	2018	5,696	34	0.6	0.6	34	0	99.5	4,360	26	0.6	26	0	3,411	17	0.5	18	-1	2,380	10	0.4	12	-2			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	319	0	0.0	4.6	15	-15	0.0																		
	2018	221	0	0.0	0.0	0	0	0.0	19	0	0.0	0	0	226	0	0.0	0	0	119	0	0.0	0	0			
05 Surveillants	2016	113	0	0.0	13.9	16	-16	0.0																		
	2018	89	0	0.0	0.0	0	0	0.0	13	0	0.0	0	0	19	0	0.0	0	0	38	0	0.0	0	0			
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0			

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs									Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#			
01&02 Cadres	2018	2,409	13	0.5	50	26.0	0.0	0.0	112	11.6	0.0	0.0	
	2021	2,409	13	0.5			3.0	18.0			0.0	0.0	1349.1
03 Professionnels	2018	7,771	43	0.6	46	93.5	0.0	0.0	88	48.9	0.0	0.0	
	2021	7,771	43	0.6			9.0	6.1			0.1	0.1	614.8
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	245	0	0.0	4	0.0	0.0	0.0	11	0.0	0.0	0.0	
	2021	245	0	0.0			10.0	0.0			0.1	0.0	
05 Surveillants	2018	32	0	0.0	5	0.0	0.0	0.0	12	0.0	0.0	0.0	
	2021	32	0	0.0			27.5	0.0			0.3	0.0	
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Deloitte LLP

18-01-2018

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'Effectif	Partie 1 : Analyse de l'Effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'Effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Personnes handicapées						Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	60	1	1.7	3.4	2	-1	49.0																
		2018	514	10	1.9	2.1	11	-1	92.6	574	9	1.6	12	-3	31	0	0.0	1	-1	160	1	0.6	3	-2	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2016	753	10	1.3	7.0	53	-43	19.0																
		2018	618	7	1.1	1.1	7	0	103.0	116	0	0.0	1	-1	70	0	0.0	1	-1	257	3	1.2	3	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

Sources des données:			Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires									
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme															
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées															
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif																			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	605	9	1.5	1	900.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	605	9	1.5			8.0	18.6					0.1	1859.5								
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0					0.0	0.0								
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0					0.0	0.0								
10	Personnel de bureau	2018	186	0	0.0	18	0.0	0.0	0.0	32	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	186	0	0.0			8.0	0.0					0.1	0.0								
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0					0.0	0.0								

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Deloitte LLP

18-01-2018

12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Deloitte LLP

18-01-2018

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	
Sources des données:		Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X		

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Personnes handicapées								Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées								
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Resultat FME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	
13 Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
Total	2016	8,815	51	0.6	4.5	397	-346	12.9																		
	2018	10,985	68	0.6	0.0	0	68	0.0	6,465	41	0.6	0	41	4,783	24	0.5	28	-4	4,456	23	0.5	26	-3			

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100	

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#		
13 Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0					0	0.0	0.0	0.0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0					0	0.0	0.0	0.0	0.0	
Total	2018	11,248	65	0.6	124	52.4	0.0	0.0	255	25.5	0.0	0.0	0.0	
	2021	11,248	65	0.6							0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Deloitte LLP

18-01-2018

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'Effectif	Partie 1 : Analyse de l'Effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'Effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles								
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Resultat FME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	
01 Cadres supérieurs	2016	912	79	8.7	10.1	92	-13	85.8																		
	2018	813	86	10.6	10.6	86	0	99.8	120	19	15.8	13	6	54	8	14.8	5	3	229	15	6.6	20	-5			
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	2,995	731	24.4	15.0	449	282	162.7																		
	2018	3,034	753	24.8	25.5	774	-21	97.3	1,263	259	20.5	322	-63	972	249	25.6	237	12	1,273	239	18.8	311	-72			
03 Professionnels	2016	3,663	1,223	33.4	25.7	941	282	129.9																		
	2018	5,696	1,638	28.8	30.0	1,709	-71	95.9	4,360	1,037	23.8	1,308	-271	3,411	997	29.2	1,139	-142	2,380	626	26.3	795	-169			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	319	133	41.7	30.5	97	36	136.7																		
	2018	221	94	42.5	42.9	95	-1	99.1	19	6	31.6	8	-2	226	101	44.7	94	7	119	46	38.7	50	-4			
05 Surveillants	2016	113	15	13.3	30.8	35	-20	43.1																		
	2018	89	10	11.2	11.4	10	0	98.6	13	0	0.0	1	-1	19	5	26.3	3	2	38	5	13.2	5	0			
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0			

Sources des données:			Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#		
01 Cadres supérieurs	2018	174	27	15.5	23	117.4	0.0	0.0	9	300.0	0.0	0.0		
	2021	174	27	15.5			10.0	155.2			0.1	15517.2		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	2,235	508	22.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	2,235	508	22.7			25.0	90.9			0.3	9091.7		
03 Professionnels	2018	7,771	2,034	26.2	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	7,771	2,034	26.2			30.5	85.8			0.3	8581.7		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	245	107	43.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	245	107	43.7			42.0	104.0			0.4	10398.4		
05 Surveillants	2018	32	5	15.6	11	45.5	0.0	0.0	15	33.3	0.0	0.0		
	2021	32	5	15.6			11.0	142.0			0.1	14204.5		
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Deloitte LLP

18-01-2018

00	Contraintes	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Deloitte LLP

18-01-2018

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:		Partie 1 : Analyse de l'Effectif	Partie 1 : Analyse de l'Effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'Effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles								
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Resultat FME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	
07 Personnel administratif et de bureau principal	2016	60	13	21.7	26.8	16	-3	80.8																		
	2018	514	134	26.1	28.0	144	-10	93.1	574	117	20.4	161	-44	31	10	32.3	7	3	160	5	3.1	35	-30			
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0		
10 Personnel de bureau	2016	753	138	18.3	25.6	193	-55	71.6																		
	2018	618	115	18.6	18.9	117	-2	98.5	116	17	14.7	22	-5	70	17	24.3	13	4	257	40	15.6	47	-7			
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	3	0.0	0	3			
12 Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0			

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme								
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles								
		Tous les employés	Actuel			Objectif		Pourcentage de l'objectif		Objectif		Pourcentage de l'objectif			Objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
07 Personnel administratif et de bureau principal	2018	605	127	21.0	5	2540.0	0.0	0.0	2	6350.0	0.0	0.0				
	2021	605	127	21.0			23.0	91.3			0.2	9126.8				
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0				
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0				
10 Personnel de bureau	2018	186	34	18.3	67	50.7	0.0	0.0	37	91.9	0.0	0.0				
	2021	186	34	18.3			17.0	107.5			0.2	10752.7				
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0				
12 Travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Deloitte LLP

18-01-2018

spécialisés	2021	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0
-------------	------	---	---	-----	--	-----	-----	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Deloitte LLP

18-01-2018

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:		Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$E \div D \times 100$	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$D \times G \div 100$	$E - H$	$E \div H \times 100$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$L \div K \times 100$	$K \times G \div 100$	$L - N$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$Q \div P \times 100$	$P \times F \div 100$	$Q - S$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif						Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions									
			Membres des minorités visibles						Membres des minorités visibles			Membres des minorités visibles			Membres des minorités visibles									
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
13 Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total	2016	8,815	2,332	26.5	20.7	1,825	507	127.8																
	2018	10,985	2,830	25.8	0.0	0	2,830	0.0	6,465	1,455	22.5	0	1,455	4,783	1,387	29.0	1,265	122	4,456	979	22.0	1,179	-200	

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif				
#	#	#	%	#	%	%	#	#	%	#				
13 Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
14 Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
Total	2018	11,248	2,842	25.3	106	2681.1	0.0	0.0	63	4511.1	0.0	0.0		
	2021	11,248	2,842	25.3			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
Deloitte LLP
18-01-2018

Efforts

Veillez cocher les cases appropriées à côté des efforts que votre organisation a déployés pour mettre en œuvre le Programme de contrats fédéraux.

Mesures nécessaires :

- Assurer aux nouveaux employés la possibilité de s'auto-identifier et d'ajuster les résultats du sondage en conséquence.
- Fournir un questionnaire d'auto-identification aux employés qui souhaitaient modifier les renseignements précédemment soumis et à ceux qui en avaient fait la demande, et ajusté les
- Résultats de l'enquête ajustés pour refléter les embauches, les promotions et les licenciements.
- Mise à jour de l'analyse de l'effectif pour refléter les nouvelles embauches, promotions et licenciements; les changements apportés par les employés à leurs questionnaires d'auto-identification; et toutes les révisions apportées aux estimations de disponibilité.
- Ajustement des estimations de disponibilité pour tenir compte des changements majeurs dans l'effectif (p. ex., changements dans les zones de recrutement géographique, ajout de nouveaux groupes professionnels ou changements dans la composition des groupes professionnels).
- Mise à jour des estimations de disponibilité pour intégrer les nouvelles données du recensement telles qu'elles sont disponibles aux fins de l'équité en matière d'emploi.
- S'assurer que tous les nouveaux écarts déterminés sont traités en conséquence.
- Tenir à jour des dossiers appropriés dans toutes les zones requises.

Autres mesures :

- Examiner les systèmes, les politiques et les pratiques d'emploi pour s'assurer qu'ils n'entraînent pas d'obstacles à l'emploi des membres des groupes désignés, surveiller leur mise en œuvre et les ajuster au besoin.
- Avoir une politique ou des procédures d'hébergement qui ont été communiquées à tout le personnel et ont assuré l'hébergement.
- Assurer un soutien continu de la haute direction à l'équité en matière d'emploi et à sa mise en
- Établir des mécanismes de reddition de comptes pour veiller à ce que les objectifs à court terme s
- Communiquer les objectifs aux gestionnaires concernés ainsi que suivre et enregistrer les résultat
- Consacrer des ressources adéquates (financières et humaines) pour s'assurer que les objectifs à court terme seraient atteints.
- Consultations des employés et des représentants syndicaux sur la communication et la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.

- Tenir tous les employés, y compris les nouveaux employés et les gestionnaires, informés de l'objectif d'équité en matière d'emploi, des mesures prises pour l'appliquer et des progrès réalisés
- Mettre en place une stratégie pour assurer un milieu de travail sans obstacle.
- Entreprendre des initiatives pour accroître la représentation là où des lacunes ont été constatées d:
- Tout cela pourrait raisonnablement permettre d'accroître la représentation, en tenant compte des ressources et des contraintes.
- Autre (veuillez préciser) :

Contexte opérationnel

Veuillez cocher les cases appropriées et fournir un bref aperçu des événements qui ont influencé les activités de votre organisation pendant la période entre l'évaluation de conformité initiale/précédente et l'actuelle/la subséquente.

- Impact des conditions économiques et industrielles sur l'organisation.

S.O. - Croissance et rendement continus

- Toute réorganisation ou d'autres changements structurels du ministère.

S.O.

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

- Mises à pied importantes (inclure le nombre d'employés touchés et les groupes professionnels de ces employés).

S.O.

- Grèves (inclure les dates, le nombre d'employés touchés et les groupes professionnels de ces employés).

S.O.

- Autre.

Afin de fournir un contexte au document en pièce jointe, nous souhaitons vous faire part de certains renseignements importants concernant les efforts déployés par Deloitte au cours des dernières années en ce qui a trait à l'inclusion et à la diversité.

Deloitte poursuit son cheminement qui vise à accroître la représentation des groupes désignés. Afin de bâtir un milieu d'inclusion et d'appartenance, nous avons adopté une vision holistique de l'inclusion et nous veillons à ce qu'elle soit profondément ancrée dans nos façons d'attirer, de mobiliser et de développer des talents. Nous sommes déterminés à accélérer le développement de dirigeants inclusifs et diversifiés dans le cadre de programmes de parrainage solides, et à poursuivre l'évolution d'une méritocratie exempte de préjugés.

En 2008, l'entreprise a créé le poste de chef de la diversité. Cette fonction est, depuis, devenue celle de chef de l'inclusion que notre associé directeur général et chef de la direction, Frank Vettese, occupe actuellement. De plus, plusieurs de nos secteurs de service ont nommé des dirigeants et des champions de l'inclusion afin de préconiser le changement et de faire progresser les efforts déployés dans l'ensemble de l'entreprise. Frank remplit son rôle de champion de la diversité et de l'inclusion chez Deloitte avec conviction et supervise l'élaboration et l'exécution de la stratégie d'inclusion de l'entreprise en collaboration avec notre comité consultatif de l'inclusion.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

**Programme de contrats fédéraux
Rapport d'évaluation subséquente de conformité**

Nom de l'employeur : Deloitte LTÉE.

Emplacement principal : Toronto (Ontario)

Nombre d'employés : 10 985

- Ontario 6 201
- Québec 2 322
- Alberta 1 058
- Colombie-Britannique 798
- Manitoba 176
- Nouvelle-Écosse 147
- Saskatchewan 125
- Nouveau-Brunswick 94
- Terre-Neuve-et-Labrador 64

Aperçu de l'organisation :

Deloitte offre des services d'audit et d'assurance, d'expertise-conseil, de consultation financière, de conseil en gestion des risques, de fiscalité et d'autres services connexes à des clients publics et privés couvrant plusieurs industries.

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début : 2016-04-01

Réception : 2016-06-20

Clôture : 2016-06-30

Analyse de l'effectif : 2016-04-12

Dates importantes – Évaluation subséquente

Début : 2018-08-30

Réception : 2019-04-15 (date révisée)

Analyse de l'effectif : 2018-09-28

VÉRIFICATION DES DONNÉES

J'ai vérifié que les données fournies dans le dossier de l'évaluation subséquente sont conformes à l'information fournie dans le cadre de l'évaluation précédente :

Oui Non

Commentaires :

J'ai vérifié que les données fournies dans le rapport des réalisations sont conformes à l'information présentée dans les formulaires 1 à 6 :

Oui Non

Commentaires :

La période visée par le rapport sur les réalisations va de 2016-04-12 à 2018-09-28. Les données tirées de l'analyse actuelle de l'effectif incluse dans le rapport des réalisations sont conformes à celles qui figurent dans les formulaires 1 à 6 du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT) déposés par l'employeur le 2019-04-23. En raison d'un roulement du personnel chez Deloitte, le Programme du travail n'a pu atteindre sa division de l'équité en matière d'emploi qu'à la fin de décembre. L'employeur a dû récupérer toutes les données de l'évaluation précédente et a consacré plus de temps pour étudier les objectifs du Programme de contrats fédéraux et les obligations législatives découlant de ce programme. Deloitte avait également besoin d'une orientation détaillée, étape par étape, pour présenter ce rapport et se familiariser avec le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT) et les instructions du rapport des réalisations, étant donné que les personnes qui participaient à l'élaboration des rapports chez Deloitte LTÉE exécutaient ce processus pour la première fois.

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

Dans l'évaluation précédente, plusieurs écarts de représentation ont été relevés dans les différentes catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) pour chaque groupe désigné, en particulier pour les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Dans l'évaluation précédente, les objectifs à court et à long terme ont été établis en nombres et en pourcentages. Aux fins de la présente évaluation, les objectifs sont fixés en pourcentage seulement.

Femmes

01	Cadres supérieurs	Objectif atteint (104,5 %)
----	-------------------	----------------------------

Évaluation et observations

- Tous les objectifs ont été atteints.

Autochtones

01	Cadres supérieurs	Objectif non atteint (0 %)
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif atteint (81 %)
03	Professionnels	Objectif atteint (185,7 %)
04	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (0 %)
05	Surveillants	Objectif non atteint (0 %)
07	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif atteint (200 %)
10	Personnel de bureau	Objectif non atteint (66,7 %)

Évaluation et observations

- CPÉME 01 – Sur les 174 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, aucune ne provenait de ce groupe désigné. Avec un taux de disponibilité sur le marché du travail (DMT) de 2,9 %, on se serait attendu à un minimum de cinq personnes.
- CPÉME 04 – Sur les 245 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, aucune ne provenait de ce groupe désigné. Avec un taux de DMT de 2 %, on se serait attendu à un minimum de quatre personnes.
- CPÉME 05 – Sur les 32 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, aucune ne provenait de ce groupe désigné. Avec un taux de DMT de 1,4 %, l'objectif était impossible à atteindre.
- CPÉME 10 – Sur les 186 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, quatre étaient des Autochtones. Bien que l'objectif d'embaucher six personnes n'ait pas été atteint, l'entreprise a atteint un niveau supérieur au taux de DMT en embauchant quatre personnes (on s'attendait à ce qu'elle en embauche trois, compte tenu du taux de DMT de 2,1 %).

Personnes handicapées

01/02	Gestionnaires	Objectif non atteint (26 %)
03	Professionnels	Objectif atteint (93,5 %)
04	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (0 %)
05	Surveillants	Objectif non atteint (0 %)
07	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif atteint (900 %)
10	Personnel de bureau	Objectif non atteint (0 %)

Évaluation et observations

- CPÉME 01 et 02 – Sur les 2 409 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, 13 étaient des personnes handicapées. Avec un taux de DMT de 4,3 %, on se serait attendu à un minimum de 103 personnes.
- CPÉME 04 – Sur les 245 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, aucune n'était une personne handicapée. Avec un taux de DMT de 4,6 %, on se serait attendu à un minimum de 11 personnes.
- CPÉME 05 – Sur les 32 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, aucune n'était une personne handicapée. Avec un taux de DMT de 13,9 %, on se serait attendu à un minimum de quatre personnes.
- CPÉME 10 – Sur les 186 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, aucune n'était une personne handicapée. Avec un taux de DMT de 7,0 %, on se serait attendu à un minimum de 13 personnes.

Membres des minorités visibles

01	Cadres supérieurs	Objectif atteint (117,4 %)
05	Surveillants	Objectif non atteint (45,5 %)
07	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif atteint (2 540 %)

10	Personnel de bureau	Objectif non atteint (50,7 %)
----	---------------------	-------------------------------

Évaluation et observations

- CPÉME 05 – Sur les 32 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, 5 étaient des membres des minorités visibles. Avec un taux de DMT de 30,8 %, on se serait attendu à neuf personnes.
- CPÉME 10 – Sur les 186 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, 34 étaient des membres des minorités visibles. Avec un taux de DMT de 25,6 %, on se serait attendu à 47 personnes.
-

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- Une évaluation des efforts raisonnables n’est pas requise puisque tous les objectifs ont été atteints avec une note de 80 % ou plus.
- Cette évaluation porte sur les données de 2016-04-12 à 2018-09-28, mais elle a été amorcée en janvier 2019, car il était impossible de joindre les personnes-ressources précédentes au sein de la division de l’équité en matière d’emploi chez Deloitte.
- Au cours de l’évaluation initiale, l’organisation avait fixé 14 objectifs à court terme.
- Six objectifs pour les CPÉME comportant des écarts de représentation préexistants ont été atteints (parmi lesquels quatre objectifs ont été dépassés) et huit objectifs n’ont pas été atteints (l’un d’entre eux était impossible à atteindre).

ÉVALUATION DES OBJECTIFS ACTUELS ET DES ÉCARTS

- Tous les objectifs à court et à long terme sont donnés en pourcentage et ils sont fixés, au besoin, en fonction de la disponibilité du marché de la main-d’œuvre.
- Les objectifs sont réduits à 50 % pour les femmes seulement.

Femmes

Résultats de l’analyse de l’effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l’équité en matière d’emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
N°	Description		N ^{bre}	(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
01	Cadres supérieurs	-32	27,6	28	23,6	27,6
03	Professionnels	-134	50,0	50,0	47,8	50,2

07	Personnel administratif et de bureau principal	-20	0	50,0	76,5	80,4
----	--	-----	---	------	------	------

Observations :

- Les objectifs (à court et à long terme) ont été fixés au taux de DMT (inférieur à 50 % pour les femmes).
- La représentation du personnel administratif et de bureau principal était de 76,5 % et aucun objectif n'a été fixé.
- En outre, l'entrepreneur a fixé des objectifs pour des catégories qui ne révèlent aucun écart de représentation à l'heure actuelle. Ces objectifs n'ont pas été évalués, mais ils ont été examinés avec l'entrepreneur pour assurer un équilibre entre la représentation des hommes et celle des femmes.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N ^o	Description	N ^{bre}	%	%	%	%
01	Cadres supérieurs	-25	3,2	3,2	0,1	3,2
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-61	2,7	2,7	0,7	2,7
03	Professionnels	-63	1,6	1,5	0,5	1,6
04	Personnel semi-professionnel et technique	-4	1,9	1,9	0	1,9
05	Surveillants	-1	1,5	1,5	0	1,5
07	Personnel administratif et de bureau principal	--7	1,7	1,7	0,4	1,7
10	Personnel de bureau	-10	2,4	2,4	0,8	2,4

Observations :

- Des objectifs ont été fixés de façon appropriée en fonction de la DMT pour les volets présentant un écart de représentation.

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
N°	Description		N ^{bre}	(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
01/02	Cadres et autres administrateurs	-175	5,0	5,0	0,4	5,0
03	Professionnels	-473	8,9	8,9	0,6	8,9
04	Personnel semi-professionnel et technique	-17	7,6	7,6	0	7,6
05	Surveillants	-24	27,5	27,5	0	27,5
07	Personnel administratif et de bureau principal	-41	10,0	10,0	1,9	10,0
10	Personnel de bureau	-50	9,3	9,3	1,1	9,3

Observations :

- Des écarts de représentation ont été relevés dans les six CPÉME et des objectifs ont été fixés au taux de DMT pour ces trois groupes.

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
N°	Description		N ^{bre}	(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
01	Cadres supérieurs	-7	11,5	11,5	10,6	11,5
03	Professionnels	-99	30,5	30,5	28,8	30,5
05	Surveillants	-23	36,7	36,7	11,2	36,7
07	Personnel administratif et de bureau principal	-23	30,6	30,6	26,1	30,6
10	Personnel de bureau	-70	30,0	30,0	18,6	30,0

Observations :

- Des écarts de représentation ont été relevés dans cinq CPÉME et des objectifs ont été fixés au taux de DMT pour ces cinq groupes.

RECOMMANDATION

Je recommande que cet employeur soit jugé :

conforme non conforme

Après évaluation des données soumises par l'employeur au sujet de son effectif, et en tenant compte des circonstances uniques, je recommande l'ajout des paragraphes suivants dans la lettre de clôture :

- Dans le cadre de la deuxième évaluation de la conformité, l'employeur a fait la preuve de certains progrès dans l'atteinte de l'équité en matière d'emploi en milieu de travail, en particulier en ce qui a trait aux femmes et aux membres des minorités visibles.
- Il est recommandé que Deloitte Limitée continue de mettre en œuvre des pratiques d'embauche qui encouragent le recrutement dans les quatre groupes désignés afin d'éviter de créer de nouveaux écarts en matière de représentation.
- Il pourrait être avantageux d'établir des relations avec les associations et les organisations autochtones afin de trouver les personnes qui pourraient être embauchées dans ce groupe désigné.
- Les partenariats avec les collèges, les universités ou d'autres associations professionnelles permettraient également de trouver des étudiants ou des professionnels qualifiés qui font partie des groupes désignés, puis d'envisager de leur offrir des postes permanents à temps plein et des postes permanents à temps partiel lorsque de tels postes doivent être pourvus.
- Nous recommandons à Deloitte Limitée de tenir à jour tous les dossiers relatifs à la déclaration du PCF, conformément au *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*. Conformément au paragraphe 12(2) du Règlement, les dossiers relatifs au questionnaire de l'enquête sur la main-d'œuvre, à l'analyse de la main-d'œuvre et au plan d'équité en matière d'emploi et à l'établissement des objectifs doivent être conservés durant deux ans après la période visée par les objectifs auxquels se rapportent les documents.
- Il est recommandé de procéder à un examen des systèmes d'emploi (ESE) afin de cerner les obstacles potentiels au recrutement et au maintien en poste de personnes dans les groupes désignés. De l'orientation sur l'examen des systèmes d'emploi est disponible sur le site Web du Programme du travail (étape 2-2 des modules) : <https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1intInf.4@-fra.jsp?&&cid=aide-help>.

Nom de l'analyste : Olga Arnaoudova

Date : Le 3 mai 2019

De : Arnaoudova, Olga O [NC] Au nom de l'EE-EME

Envoyé : 6 juin 2019 15:09

À l'adresse suivante : "nkraay@deloitte.ca" <nkraay@deloitte.ca>

Cc : 'rubhalla@deloitte.ca' <rubhalla@deloitte.ca> ; Lo, Johnson (CA - Toronto) (johnslo@deloitte.ca) <johnslo@deloitte.ca>

Sujet : Numéro de l'accord du gouvernement du Canada : V060476 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en Anglais sur demande.

Chère Norma Kraay :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité ultérieure, lancée le 30 août 2018, est terminée. À l'issue de cette évaluation, il a été constaté que Deloitte LLP respecte les exigences du Programme de contrats fédéraux (FCP) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

L'objectif de cette évaluation ultérieure était de vérifier si votre organisation a maintenu ou non sa conformité aux exigences du PCF et a fait des progrès raisonnables et/ou des efforts raisonnables pour atteindre l'équité en matière d'emploi.

Sur la base d'un examen des informations soumises par votre organisation pour cette évaluation ultérieure, vous trouverez ci-dessous des recommandations à prendre en considération pour assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi de Deloitte LLP.

- Lors de sa deuxième évaluation de conformité, l'employeur a démontré qu'il avait fait des progrès vers l'équité en matière d'emploi sur le lieu de travail, en particulier avec les femmes et les membres des minorités visibles.
- Nous recommandons à Deloitte Limited de conserver tous les dossiers relatifs aux rapports du PCF, comme l'exige le Règlement sur l'équité en matière d'emploi. Conformément au paragraphe 12(2) du règlement, les dossiers relatifs au questionnaire d'enquête sur l'effectif, à l'analyse de l'effectif et au plan/objectifs d'équité en matière d'emploi sont conservés pendant deux ans après la période couverte par les objectifs auxquels les dossiers se rapportent.
- Il est recommandé que Deloitte Limited continue à mettre en œuvre des pratiques d'embauche qui encouragent le recrutement dans les quatre groupes désignés afin d'éviter de créer de nouveaux écarts de représentation.
- Il peut être utile de développer des relations avec les associations et organisations autochtones pour identifier les recrutements potentiels dans ce groupe désigné.
- Les partenariats avec les collèges, les universités ou d'autres associations professionnelles peuvent également aider à identifier les étudiants ou les professionnels qualifiés qui font partie des groupes désignés et à les prendre en considération pour un emploi permanent à temps plein et un emploi permanent à temps partiel, lorsque des postes se libèrent.
- Il est recommandé de réaliser une étude des systèmes d'emploi (ESR) afin d'identifier les obstacles potentiels au recrutement et au maintien des personnes appartenant aux groupes désignés. Des conseils sur la réalisation d'une étude des systèmes d'emploi sont disponibles sur le site web du Programme du travail (étape 2-2 des modules) : https://equity.esdc.gc.ca/sqiemt-weims/emp/W_2_3msM_1intlnf_4%40-eng.jsp?&cid=aide-help&_ga=2.252268041.1845905918.1519931408-1912045188.1507820070.

Selon les termes du PCF, votre organisation sera sélectionnée pour des évaluations de conformité ultérieures tous les trois ans. La prochaine évaluation sera lancée le 2021-08-30. Les futures évaluations de conformité continueront à se concentrer sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs fixés par votre organisation.

Lorsque votre organisation sera informée de la prochaine évaluation, les informations suivantes seront requises à la date prévue :

- Données sur la main-d'œuvre (formulaires 1 à 6) au niveau national ;
- une analyse actualisée de la main-d'œuvre ; et
- Un rapport de réalisation complet qui comprend des objectifs numériques révisés à court et à long terme pour tout écart de représentation.

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si des progrès raisonnables ont été réalisés depuis l'évaluation précédente. Si, au cours de la période de trois ans, aucun progrès raisonnable n'a été réalisé, Deloitte LLP devra démontrer qu'il a fait des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous encourageons votre organisation à élaborer un plan d'action pour s'assurer que les objectifs seront atteints.

Le FCP ne prescrit pas de mesures à prendre. Chaque contractant fédéral est encouragé à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi d'une manière qui soit significative et pertinente pour son organisation. Les preuves d'efforts raisonnables pourraient inclure :

- la mise en œuvre d'initiatives visant à favoriser la diversité et l'intégration sur le lieu de travail ;
- des mesures visant à supprimer les obstacles à l'emploi ;
- des programmes adaptés pour attirer et retenir les membres des groupes désignés dans les régions où ils sont sous-représentés
- la mise en place de mécanismes de responsabilité soutenus par la haute direction pour garantir la réalisation des objectifs.

Les agents du Programme du travail sont disponibles pour répondre aux questions et fournir des conseils. Vous pouvez également visiter notre site web pour accéder à un certain nombre d'outils et à une série de modules de formation. En particulier, nous encourageons votre organisation à continuer à utiliser le système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (WEIMS) qui peut vous aider à produire vos données et analyses sur la main-d'œuvre.

Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation au titre du PCF, veuillez nous contacter par courrier électronique à l'adresse ee-eme@hrsdcc.gc.ca.

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à Deloitte LLP un succès continu dans la réalisation d'un lieu de travail diversifié et inclusif.

Sincèrement,

Équipe chargée de l'équité sur le lieu de travail

Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada ee-eme@hrsdcc.gc.ca



[Retenez à jour!](#) Obtenez un aperçu de tous les changements législatifs et réglementaires en cours.
[Stay up to date!](#) Get overview to all the legislative and regulatory changes underway.

De : Arnaoudova, Olga O [NC] Au nom de l'EE-EME
Envoyé : 2 avril 2019 8:38
Pour : Bhalla, Ruchika (CA - Toronto) (rubhalla@deloitte.ca)
<rubhalla@deloitte.ca> **Cc :** Lo, Johnson (CA - Toronto) (johnslo@deloitte.ca)
<johnslo@deloitte.ca> **Objet :** FW : Soumission finale de Deloitte au CESD

Bonjour

Je joins également le rapport détaillé sur la

FTA. Je vous prie d'agréer, Monsieur le

Président, l'expression de mes salutations

distinguées,

Olga

De : Bhalla, Ruchika <rubhalla@deloitte.ca>
Envoyé : 2019-04-01 3:52 PM
Pour : Arnaoudova, Olga O [NC] <olga.arnaoudova@labour-travail.gc.ca> ; EE-EME <ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca>
Cc : Lo, Johnson <johnslo@deloitte.ca>
Sujet : Présentation finale de Deloitte au CESD

Bonjour,

Veuillez trouver ci-joint les documents mis à jour comme demandé. Cependant, j'ai essayé d'envoyer un courriel à ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca et je reçois un avis indiquant que l'adresse électronique n'est plus valide.

Veuillez confirmer.

Merci,
Ruchika

De : olga.arnaoudova@labour-travail.gc.ca <olga.arnaoudova@labour-travail.gc.ca>
Envoyé : lundi 1er avril 2019 13h50
Pour : Bhalla, Ruchika <rubhalla@deloitte.ca> **Cc :** Lo, Johnson <johnslo@deloitte.ca> **Sujet :** [EXT] RE :
soumission Deloitte ESDC

Bonjour Ruchika,

Pour la soumission finale, veuillez noter ce qui suit :

1. Les objectifs pour les femmes ne peuvent pas dépasser 50 %, quel que soit le taux de disponibilité de la main-d'œuvre (par exemple, s'il est de 86,6 %, vous devez indiquer 50 %). Ceci afin d'assurer une répartition équitable des hommes et des femmes dans la population active. Veuillez réviser le tableau 9, onglet Objectifs, en conséquence.
2. Veuillez essayer d'intégrer autant que possible vos informations de base (incluses dans le courriel ci-dessous) dans la section "Efforts". Si les champs pour les commentaires optionnels ne sont pas assez grands, veuillez placer vos informations de base au bas de cette section.
3. Veuillez soumettre les documents suivants en pièces jointes à l'adresse suivante : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

- **Analyse de la main-d'œuvre** - une copie de votre rapport de synthèse et de votre rapport détaillé actuels (téléchargeable sur le site de l'IEMP)
- **Formulaires 1 à 6** - une copie de vos formulaires 1 à 6 au niveau national (téléchargeable sur WEIMS)
- **Rapport de réalisation (le présent document !)** - un fichier de rapport de réalisation rempli au format Excel qui comprend vos objectifs numériques à court et à long terme et les efforts déployés pour mettre en œuvre le PCF.

De cette façon, l'ensemble de la soumission peut être facilement localisé dans vos documents.

Pour répondre à votre question, selon les termes du PCF, votre organisation sera sélectionnée pour des évaluations de conformité ultérieures tous les trois ans. La prochaine évaluation sera lancée le 2021-08-30. Elle vous sera communiquée dans la lettre de clôture officielle qui sera envoyée à Deloitte à l'issue de l'examen de vos soumissions.

Nous attendons avec impatience de recevoir votre

soumission finale. Veuillez agréer, Monsieur le

Président, l'expression de nos salutations

distinguées,

Olga Arnaoudova

Program Officer | Agente de programme

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail

Emploi et Développement social Canada | Gouvernement du Canada

Téléphone: 819-654-5349

Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail

Emploi et développement social Canada | Gouvernement du Canada

Téléphone : 819-654-5349



[Restez à jour!](#) Obtenez un aperçu de tous les changements législatifs et réglementaires en cours.
[Stay up to date!](#) Get overview to all the legislative and regulatory changes underway.

De : Bhalla, Ruchika <rubhalla@deloitte.ca>

Envoyé : 2019-04-01 1:29 PM

Pour : Arnaoudova, Olga O [NC] <olga.arnaoudova@labour-travail.gc.ca>

Cc : Lo, Johnson <johnslo@deloitte.ca>

Sujet : Présentation de Deloitte ESDC

Chère Olga,

Nous avons maintenant terminé notre rapport de réalisations. Celui-ci a été examiné et approuvé en interne et est

joint en annexe. Quelques questions finales :

- Pourriez-vous nous indiquer si quelque chose doit être modifié/téléchargé sur le WEIMS ou si cet e-mail et la pièce jointe sont suffisants pour la remise de ce matériel ?
- Deuxièmement, pourriez-vous nous faire savoir quand le prochain rapport de réalisation devrait être terminé ? Cela sera utile pour la planification des travaux.

En guise de contexte pour les documents ci-joints, nous avons voulu partager quelques informations importantes sur les efforts de Deloitte en matière d'inclusion et de diversité au cours des dernières années.

Deloitte s'est engagé dans un voyage continu pour faire progresser la représentation des groupes minoritaires. Pour créer un environnement d'inclusion et d'appartenance, nous réfléchissons de manière holistique à l'inclusion et veillons à ce qu'elle soit profondément ancrée dans notre façon d'attirer, d'engager et de développer les talents. Nous nous engageons à accélérer le développement de leaders inclusifs et diversifiés par le biais de programmes de parrainage solides et de l'évolution continue d'une méritocratie sans préjugés.

Le cabinet a créé le poste de responsable de la diversité en 2008, un poste qui a depuis évolué pour devenir celui de responsable de l'inclusion, que notre associé directeur et directeur général, Frank Vettese, occupe actuellement. En outre, plusieurs de nos services ont nommé des responsables et des champions de l'inclusion pour conduire le changement et faire avancer les efforts dans l'ensemble du cabinet. Frank a été un ardent défenseur de la diversité et de l'inclusion chez Deloitte, et supervise le développement et l'exécution de la stratégie d'inclusion du cabinet en collaboration avec notre conseil consultatif sur l'inclusion.

Récemment, nous avons actualisé notre stratégie et défini trois piliers stratégiques pour souligner notre vision "Do Business Inclusively". Ces piliers sont les suivants :

1. Construire un environnement inclusif : Veiller à ce que nos systèmes, processus et opérations soient inclusifs
2. Diriger et se comporter de manière inclusive : Adopter et encourager des caractéristiques de leader inclusif telles que la curiosité, la connaissance, le courage, l'intelligence culturelle, la collaboration et l'engagement
3. Faire progresser l'inclusion sur le marché : Intégrer l'inclusion dans notre stratégie de marché et mener le dialogue sur l'inclusion dans des forums externes et avec nos clients

L'équipe de direction de Deloitte est responsable de la promotion de la diversité et de l'inclusion au sein du cabinet. L'une des façons dont l'équipe promeut cela est de s'assurer que les admissions de nouveaux associés sont de plus en plus diversifiées chaque année, notamment en augmentant la représentation des femmes et des minorités visibles. L'équipe de direction est également responsable de la promotion de l'inclusion dans ses domaines de responsabilité respectifs et est aussi responsable des objectifs d'inclusion que pour les autres (par exemple, la croissance financière).

Pour poursuivre notre parcours d'inclusion, nous avons pris des mesures de différentes manières. Vous trouverez ci-dessous quelques exemples :

- 1) Nous avons remplacé les enquêtes sur l'engagement des employés par des enquêtes sur l'inclusion afin de mesurer la perception qu'ont nos collaborateurs de l'inclusion et de la diversité au sein de l'entreprise. Ces informations nous aident à identifier des interventions, des stratégies et des solutions ciblées pour poursuivre notre cheminement vers l'inclusion.
- 2) Nous avons investi dans des opportunités d'apprentissage pour nos collaborateurs autour des préjugés inconscients et avons mandaté un atelier de leadership d'inclusion pour tous nos partenaires. Cet atelier facilite des discussions de groupe franches en utilisant des situations réelles qui se sont produites sur notre lieu de travail dans le passé.
- 3) Au niveau de la base, les groupes de ressources des employés (ERG) sont en place depuis de nombreuses années chez Deloitte. Ces communautés autonomes servent de nombreuses circonscriptions diverses et s'attachent à maximiser le potentiel des divers talents de l'entreprise. Grâce au succès de nos GRE, de nouveaux groupes continuent de se former et de s'engager - le plus récent étant celui des nouveaux arrivants au Canada.
- 4) Nous pensons que pour avoir un véritable impact sur l'inclusion, nous devons également jouer un rôle de leader sur le marché. À cette fin, nous avons établi des partenariats avec des organisations clés ayant des mandats en matière de diversité et d'inclusion, et nous travaillons actuellement main dans la main avec elles pour faire avancer le dialogue sur l'inclusion au Canada. Par exemple, nous avons établi un partenariat avec l'INCA et Ready, Willing and Able pour l'embauche de personnes handicapées et pour assurer leur participation et leur inclusion significatives dans la population active.

Enfin, chez Deloitte, nous continuons à avoir un impact sur le marché en développant un leadership éclairé en matière d'inclusion, en intégrant l'inclusion dans notre stratégie de marché et en menant le dialogue sur l'inclusion dans des forums externes et avec notre clients.

En outre, nous continuons à entretenir des relations approfondies avec un échantillon représentatif d'organisations liées à l'inclusion afin de faire avancer notre réflexion sur l'inclusion et de plaider pour des progrès significatifs et rapides.

Nous sommes impatients de faire progresser notre vision de l'intégration des entreprises, tant au sein de

l'entreprise qu'à l'extérieur. Si vous avez des questions concernant les documents ci-joints, veuillez nous en

faire part.

Merci,
Ruchika

Ruchika Bhalla
Directeur général,
Inclusion Deloitte
Baie d'Adélaïde Est
8 Adelaide Street West Suite 200
Toronto ON M5H 0A9
rubhalla@deloitte.ca

Avertissement de confidentialité :

Deloitte désigne un cabinet membre de Deloitte, une de ses entités liées, ou Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"). Chaque cabinet membre de Deloitte est une entité juridique distincte et un membre de DTTL. DTTL ne fournit pas de services aux clients. Veuillez consulter le site [voir www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) pour en savoir plus.

Ce message et toute pièce jointe sont destinés à l'usage exclusif du ou des destinataires visés, sont confidentiels et peuvent être privilégiés. Si vous n'êtes pas le destinataire prévu, vous êtes informé par la présente que toute révision, retransmission, conversion sur papier, copie, circulation ou autre utilisation de ce message et de ses pièces jointes est strictement interdite. Si vous n'êtes pas le destinataire prévu, veuillez en informer immédiatement l'expéditeur par retour de courrier électronique et supprimer ce message et toute pièce jointe de votre système. Nous vous remercions.

Si vous ne souhaitez pas recevoir de futurs messages électroniques commerciaux de Deloitte, veuillez transmettre ce courriel à unsubscribe@deloitte.ca

Avertissement de confidentialité :

Deloitte désigne un cabinet membre de Deloitte, une de ses entités liées ou Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL). Chaque cabinet membre de Deloitte constitue une entité juridique distincte et est membre de DTTL. DTTL n'offre aucun service aux clients. Pour en apprendre davantage, voir www.deloitte.com/ca/apropos.

Ce message, ainsi que toutes ses pièces jointes, est destiné exclusivement au(x) destinataire(s) prévu(s), est confidentiel et peut contenir des renseignements privilégiés. Si vous n'êtes pas le destinataire prévu de ce message, nous vous avisons par la présente que la modification, la retransmission, la conversion en format papier, la reproduction, la diffusion ou toute autre utilisation de ce message et de ses pièces jointes sont strictement interdites. Si vous n'êtes pas le destinataire prévu, veuillez en aviser immédiatement

l'expéditeur en répondant à ce courriel et supprimez ce message et toutes ses pièces jointes de votre système. Merci.

Si vous ne voulez pas recevoir d'autres messages électroniques commerciaux de Deloitte à l'avenir, veuillez envoyer ce courriel à l'adresse unsubscribe@deloitte.ca

Avertissement de confidentialité :

Deloitte désigne un cabinet membre de Deloitte, une de ses entités liées, ou Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"). Chaque cabinet membre de Deloitte est une entité juridique distincte et un membre de DTTL. DTTL ne fournit pas de services aux clients. Veuillez consulter le site voir www.deloitte.com/about pour en savoir plus.

Ce message et toute pièce jointe sont destinés à l'usage exclusif du ou des destinataires visés, sont confidentiels et peuvent être privilégiés. Si vous n'êtes pas le destinataire prévu, vous êtes informé par la présente que toute révision, retransmission, conversion sur papier, copie, circulation ou autre utilisation de ce message et de ses pièces jointes est strictement interdite. Si vous n'êtes pas le destinataire prévu, veuillez en informer immédiatement l'expéditeur par retour de courrier électronique et supprimer ce message et toute pièce jointe de votre système. Nous vous remercions.

Si vous ne souhaitez pas recevoir de futurs messages électroniques commerciaux de Deloitte, veuillez transmettre ce courriel à unsubscribe@deloitte.ca

Avertissement de confidentialité :

Deloitte désigne un cabinet membre de Deloitte, une de ses entités liées ou Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL). Chaque cabinet membre de Deloitte constitue une entité juridique distincte et est membre de DTTL. DTTL n'offre aucun service aux clients. Pour en apprendre davantage, voir www.deloitte.com/ca/apropos.

Ce message, ainsi que toutes ses pièces jointes, est destiné exclusivement au(x) destinataire(s) prévu(s), est confidentiel et peut contenir des renseignements privilégiés. Si vous n'êtes pas le destinataire prévu de ce message, nous vous avisons par la présente que la modification, la retransmission, la conversion en format papier, la reproduction, la diffusion ou toute autre utilisation de ce message et de ses pièces jointes sont strictement interdites. Si vous n'êtes pas le destinataire prévu, veuillez en aviser immédiatement l'expéditeur en répondant à ce courriel et supprimez ce message et toutes ses pièces jointes de votre système. Merci.

Si vous ne voulez pas recevoir d'autres messages électroniques commerciaux de Deloitte à l'avenir, veuillez envoyer ce courriel à l'adresse unsubscribe@deloitte.ca